

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Pracovní úrazy a jejich odškodňování
Accidents at Work and their Compensation

Student: Bc. Klára Novotná

Vedoucí diplomové práce: Ing. Martina Krügerová, Ph.D.

Ostrava 2018

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a daní

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Klára Novotná**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6202T049 Účetnictví a daně**
Téma: **Pracovní úrazy a jejich odškodňování**
Accidents at Work and their Compensation
Jazyk vypracování: **čeština**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání
 3. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele
 4. Pracovní úraz v podniku
 5. Odškodňování pracovního úrazu
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BĚLINA, Miroslav a Jan PÍCHRT. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Mzdy 2017*. 14. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 562 s. ISBN 978-80-7552-542-0.
- NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, o čem je současná BOZP*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-106-4.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Martina Krügerová, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 27.04.2018



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně. Veškeré podklady, ze kterých jsem čerpala informace, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Ostravě

.....

Obsah

1. Úvod	5
2. Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	7
2.1 Pracovněprávní odpovědnost.....	8
2.2. Odpovědnost zaměstnance za škodu	8
2.2.1 Obecná odpovědnost.....	9
2.2.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti odvrácení škody	9
2.2.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	10
2.2.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.....	11
2.3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu	11
2.3.1 Obecná povinnost.....	12
2.3.2 Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání	12
2.3.3 Náhrada škody vzniklá zaměstnanci při odvrácení škody	13
2.3.4 Náhrada škody na odložených věcech	14
2.4 Zproštění odpovědnosti	15
3. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele	17
3.1 Pracovní úraz	19
3.1.1 Plnění pracovních úkolů	19
3.1.2 Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů	20
3.2 Nemoc z povolání.....	21
3.3 Prevence rizik	22
3.3.1 Příprava a hodnocení rizik	23
3.4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	25
3.5 Povinnost zaměstnavatele.....	26
3.6 Práva a povinnosti zaměstnance	27
4. Pracovní úraz v podniku	29
4.1 Politika bezpečnosti společnosti	30
4.2 Postup zaměstnavatele při vyřizování pracovního úrazu v podniku	36
5. Odškodňování pracovních úrazů.....	44
5.1 Druhy náhrad při pracovním úrazu a nemoci z povolání	44
5.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.....	44
5.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.....	46
5.1.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	47

5.1.4 Náhrada vynaložených nákladů spojená s léčením.....	47
5.1.5 Náhrada věcné škody	48
5.2 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance.....	48
5.2.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	49
5.2.2 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých.....	49
5.2.3 Jednorázové odškodnění pozůstalých	50
5.2.4 Náhrada věcné škody	50
5.3 Konkrétní případ odškodnění pracovního úrazu	50
5.3.1 Náhrady mzdy	52
5.3.2 Nemocenská	55
5.3.3 Výše náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti	57
5.3.4 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.....	58
5.3.5 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	58
5.3.6 Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením.....	58
5.3.7 Celkové plnění od pojišťovny.....	58
6. Závěr.....	63
Seznam použité literatury	65
Seznam zkratk.....	69
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	
Příloha č. 1: Vzor záznamu o úrazu	

1. Úvod

Každým rokem je úřadům hlášeno několik pracovních úrazů. Za nejrizikovější se považuje práce v průmyslu a výrobě. Ať už se jedná o pracovní úraz ve výrobě nebo o zranění v kanceláři, vždy by měl nést někdo zodpovědnost. Každý zaměstnavatel má povinnost chránit zdraví a životy svých zaměstnanců před nebezpečím vyskytujících se na jeho pracovištích. Jestliže dojde k pracovnímu úrazu, poté zpravidla hledáme jeho viníka, přičemž velmi často docházíme k závěru, že viníkem pracovního úrazu je právě zaměstnavatel. Jeho povinností je zaměstnanci uhradit vzniklou škodu. Každé poškození zdraví představuje pro společnost velké finanční náklady. Náklady nejen pro poškozeného, ale i pro odpovědného zaměstnavatele.

Pro eliminaci vzniku tohoto problému mohou společnost využívat různých prostředků, jako je například snaha o dodržení jednotlivých požadavků právních a ostatních předpisů nebo zavedení systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Bohužel žádný předpis nestanovuje povinnost zavést systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích, jelikož se jedná o dobrovolný systém. Přestože je zavedení tohoto systému správným krokem pro společnost, a to nejen z důvodu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců, ale i produktivity práce.

Ale ani při zavedení systému řízení bezpečnosti ve společnosti nedosáhneme nulového rizika, tj. eliminaci pracovních úrazů a nemocí z povolání, není to v oblasti pracovněprávních vztahů ani prakticky možné. Jakákoliv opatření k prevenci rizik nemohou nikdy vyloučit vznik pracovního úrazu. Proto znalost správného postupu při vzniku a evidenci pracovního úrazu může mít značný vliv na následné prokazování odpovědnosti zaměstnavatele a tím i na výši odškodnění pracovního úrazu. Cílem diplomové práce je vymezit a analyzovat oblast pracovního úrazu od jeho vzniku, projednání, evidenci, prevenci až po jeho odškodnění, a vše aplikovat na konkrétním příkladu pracovního úrazu, který se přihodil u vybrané společnosti XXX, s.r.o.

Diplomová práce je rozdělena do 6 kapitol. Úvod této práce pojednává o pracovních úrazech zaměstnanců a seznamuje čtenáře s danou problematikou.

V následující kapitole jsou rozebrány předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Kapitola je zaměřena na pracovněprávní odpovědnost, do které spadá především odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance za škodu. Dále je zde uvedeno, jaké jsou možnosti zprostit se odpovědnosti, jak částečně, tak úplně.

V části věnované Zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele nalezneme vysvětlení základních pojmů. Základním pojmem je pracovní úraz a nemoc z povolání a s ním související

práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, včetně vysvětlení pojmu BOZP a prevence rizik.

Ve čtvrté kapitole byl kladen důraz na srovnání teorie s praxí. Je zde možno nalézt politiku bezpečnosti, odpovědnost zaměstnavatele za škodu a různé druhy školení, které uplatňuje společnost XXX, s.r.o. Dále tato kapitola obsahuje praktický příklad pracovního úrazu, na kterém bude podrobně rozebrán současný postup zaměstnavatele při řešení pracovního úrazu.

Pátá kapitola řeší odškodňování pracovních úrazů zaměstnanců, která se uskutečňuje prostřednictvím poskytovaných náhrad. Odškodnění je rozděleno na dvě části, a to na náhrady, na které má poškozený zaměstnanec nárok, jestliže utrpěl pracovní úraz, nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání a také na náhradu, která je poskytována při úmrtí zaměstnance. Proto je nutné si tyto jednotlivé náhrady blíže specifikovat. Určit, kdy zaměstnanci vzniká nárok na poskytnutí náhrady a jaký druh náhrady se v daném případě uplatní. Závěrem bude vysvětlen postup výpočtu náhrady.

2. Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Odpovědnost za škodu upravuje převážně zákoník práce č. 262/2016 (dále jen zákoník práce nebo ZP) v některých případech ale i občanský zákoník č. 89/2012 (dále jen nový občanský zákoník nebo NOZ). Podle úpravy původního občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník) se používal termín Obecná odpovědnost, která byla definovaná jako odpovědnost za škodu, která je způsobena porušením právní povinnosti. Tento termín byl posléze nahrazen zcela novým pojmem. V ustanovení § 2894 NOZ je škoda vnímána jako újma na jmění. Jedná se o majetkovou újmu, která se odlišuje od újmy nemajetkové. Nejedná se přitom pouze o újmu skutečnou, tj. výše, o kterou se hodnota majetku snížila, ale většinou se jedná o újmu vzniklou ve formě ušlého zisku (Tomek, 2015). V tomto případě do hry vstupuje ustanovení § 449 ZP, který rovněž označuje majetkovou újmu jako škodu. Pojem škoda se tedy dle NOZ nevztahuje k náhradám při ublížení na zdraví a usmrcení, ale k újmě na majetku.

Zákoník práce upravuje újmu nemajetkovou, kdy se jedná o bolest a ztížení společenského uplatnění, při níž se poskytují náhrady. Nemajetková újma pro poškozeného neznamenaá přímou ztrátu na majetku. Zákoník práce neupravuje nemajetkovou újmu týkající se jiných přirozených práv člověka, než je pouze zdraví, v těchto případech je tedy zapotřebí používat ustanovení NOZ (Šubrt a kol., 2017). Povinnost nahradit nemajetkovou újmu vzniká pouze v případě, kdy to vyplývá ze zákona nebo ze smlouvy (Tomek, 2015)

Odpovědnost se třídí dle jednotlivých právních odvětví. V právním řádu je rozlišována zejména občanskoprávní odpovědnost, správněprávní odpovědnost a trestněprávní odpovědnost, ale také pracovněprávní odpovědnost. Jednotlivé druhy odpovědností se navzájem doplňují a překrývají. Kromě toho ovšem můžeme klasifikovat druhy odpovědnosti i v rámci jednoho právního odvětví. Odpovědnost je tedy možno takovým způsobem třídit na hmotnou odpovědnost a jinou než hmotnou odpovědnost. Hmotnou odpovědnost dělíme na odpovědnost za škodu, resp. za majetkovou a nemajetkovou újmu (Bělina a Pichrt, 2017). Odpovědnost za škodu je také nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti, a proto bude rozebrána v následující části práce.

2.1 Pracovněprávní odpovědnost

Mezi pracovněprávní odpovědnost patří především odpovědnost zaměstnavatele i zaměstnance za škodu. Základním předpokladem odpovědnosti zaměstnance je vznik skutečné škody, která se popisuje jako majetková újma. Druhým předpokladem je, zda došlo ke vzniku škody zaměstnavatele nebo zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Dalším předpokladem je kauzální nexus, což je souvislost mezi porušením povinnosti a vzniklou škodou. Tento předpoklad je důležitý, jestliže odpovědnost nese více subjektů a je zapotřebí rozlišit, které jevy byly pro vznik škody rozhodující (Hochman, 2005).

Pracovněprávní odpovědnost za škodu zvýhodňuje zaměstnance oproti zaměstnavateli, a to jak u odpovědnosti zaměstnance za škodu, tak i u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Na rozdíl od občanskoprávní odpovědnosti, která vychází z rovného postavení obou subjektů.

V pracovním právu se odpovědnost rozlišuje za zavinění a odpovědnost bez zřetele. V rámci první odpovědnosti za zavinění odpovídá zaměstnanec. V případě odpovědnosti bez zřetele za zavinění se hovoří o odpovědnosti objektivní (Bělina a Pichrt, 2017).

2.2. Odpovědnost zaměstnance za škodu

U odpovědnosti zaměstnance za škodu se jedná o tzv. subjektivní odpovědnost. Jelikož zaměstnanec odpovídá jen za své zavinění. Ať už úmyslně nebo z nedbalosti vždy mu zaměstnavatel musí toto zavinění prokázat. Předpokladem odpovědnosti zaměstnance za škodu zaměstnavateli je vznik škody na straně zaměstnavatele, porušením právních povinností ze strany zaměstnance. V případě, že při plnění pracovních úkolů zaměstnanec způsobí škodu, odpovídá za tuto škodu výlučně jen svému zaměstnavateli, nikoliv poškozenému (Šubrt a kol., 2017). Odpovědnost zaměstnance za škodu zahrnuje:

- obecnou odpovědnost,
- odpovědnost za nesplnění povinnosti odvrácení škody,
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách,
- odpovědnost za ztrátu svěřených věcí (Brácha a Mráz, 2002).

2.2.1 Obecná odpovědnost

Ustanovení § 250 ZP ukládá zaměstnanci povinnost nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů. Jestliže podle ustanovení § 250 a § 257 ZP škoda vznikla na základě porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance k náhradě škody se poměrně omezí. V případě, že se na škodě tedy podílel i zaměstnavatel, hradí zaměstnanec poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

Ustanovení § 257 a § 272 ukládá zaměstnanci povinnost nahradit skutečnou škodu. Jedná se o hodnotu, o niž se majetek zaměstnavatele škodnou událostí snížil. Zákoník práce preferuje škodu spíše odčinit uvedením věci v předešlý stav před peněžitou náhradou. Při určení výše škody se vychází z ceny věci, která byla před poškozením (Hloušková a kol., 2018).

2.2.2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti odvrácení škody

Mezi další odpovědnost zaměstnance spadá odpovědnost za nesplnění povinnosti odvrácení škody. Ustanovení § 249 ZP ukládá zaměstnanci preventivní povinnosti k tomu, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku zaměstnavatele. Hrozí-li zaměstnavateli škoda, musí zaměstnanec ihned upozornit svého nadřízeného. Pokud je zapotřebí k odvrácení škody zákrok zaměstnance, tak je jeho povinností zakročit. V případě, že by tak zaměstnanec vědomě neučinil a tímto jednáním by došlo ke škodě, vzniká zaměstnanci povinnost k eventuální náhradě škody. Zakročit proti hrozící škodě nemusí zaměstnanec tehdy, pokud mu v tom brání důležité okolnosti nebo jestli by tímto zákrokem ohrozil sebe nebo osoby blízké (Bělina a Pichrt, 2017). Podle ustanovení § 251 zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení hrozící škody zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

Zaměstnanec odpovídá za škodu, jestliže se vlastní vinou zbaví rozpoznávacích schopností a v tomto stavu způsobil škodu. Taková situace může nastat například požitím alkoholu nebo jiných omamných a psychotropních látek. S odpovědností za škodu je spojeno jednání, kterým zaměstnanec způsobil škodu proti dobrým mravům. V každém případě musí jít o jednání úmyslné (Kobliha a kol., 2012). Dobré mravy charakterizuje Ústavní soud. Jedná se o zásady, které musí dodržovat každý jedinec ve společnosti při jednání s ostatními lidmi.

2.2.3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách

V případě, kdy zaměstnanec převzal v rámci dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování odpovědnost za svěřené hodnoty, jako jsou hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, odpovídá za vzniklý schodek. Podmínkou k převzetí této odpovědnosti je, že zaměstnanec má možnost s uvedenými hodnotami osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny (Hloušková a kol., 2018). V rámci zákoníku práce je uvedeno několik předpokladů pro vznik odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Prvním a velmi důležitým předpokladem je, že dohoda a odpovědnost za svěřené hodnoty musí být písemná. K uzavření této dohody musí být zaměstnanec způsobilý, a to je nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku (Šubrt a kol., 2017). Pokud je právní způsobilost zaměstnance omezena nebo je zaměstnanec zbaven způsobilosti k právním úkonům, nesmí za něj dohodu o odpovědnosti uzavřít zástupce. V dohodě musí být vyjmenovány všechny svěřené hodnoty. Posledním předpokladem je vznik škody ve formě schodku, právě na těchto svěřených hodnotách, za které zaměstnanec na základě uzavřené dohody převzal odpovědnost. Posléze se předpokládá, že zaměstnanec tento schodek zavinil. Zaměstnanec pak odpovídá za schodek v plném rozsahu (Kokešová, 2013)

Dle ustanovení § 253 zákoníku práce dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty zaniká dnem skončení pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnanec může od dohody odstoupit také v případě, pokud oznámí zaměstnavateli závady v pracovních podmínkách, které mu brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Odstoupení musí být písemné a dohoda zaniká dnem jejího doručení zaměstnavateli.

Zaměstnanec se může podle ustanovení § 252 ZP odpovědnosti za schodek zprostit, pokud schodek prokazatelně vznikl bez zavinění zaměstnance nebo mu bylo zanedbáním povinností ze strany zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Ustanovení § 259 zákoníku práce ukládá povinnost zaměstnavateli provádět inventuru vždy při uzavření nebo zániku dohody o odpovědnosti se zaměstnancem, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště a při skončení pracovního poměru.

V případě společné odpovědnosti více zaměstnanců je podle ustanovení § 254 ZP zaměstnavatel povinen provést inventuru v obdobných případech jako u individuální dohody o odpovědnosti.

2.2.4 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Mezi poslední odpovědnost zaměstnance za škodu zákoník práce uvádí odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Rozdíl mezi odpovědností za schodek na svěřených hodnotách a odpovědností za ztrátu svěřených věcí spočívá v situaci, kdy zaměstnanec odpovídá za určitou konkrétní věc a tu je povinen vrátit. Ve druhém případě je povinen zboží svěřené k obrátu vyúčtovat (Kobliha a kol., 2012). Nemůže však jít o jiné věci než o nástroje potřebné k výkonu práce a ochranné pracovní prostředky a jiné podobné věci, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci. V písemném potvrzení musí být věc označena a zaměstnanec by měl její převzetí potvrdit svým podpisem. Musí jít o věc, kterou zaměstnanec sám výlučně používá a má možnost zabezpečit její ochranu proti ztrátě, či odcizení. Stejně jako u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách se i u odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí jeho zavinění předpokládá (Hloušková a kol., 2018).

Jestliže podle § 582 ZP je hodnota svěřených věcí vyšší než 50 000 Kč, mohou být tyto věci svěřeny zaměstnanci jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Taková dohoda musí být uzavřena písemně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato dohoda může být uzavřena pouze se zaměstnancem, který dosáhl věku 18 let (Bělina a Pichrt, 2017). Ustanovení § 256 ZP umožňuje zaměstnanci odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí v případě, že mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany věcí proti ztrátě. Dohoda zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem doručení odstoupení zaměstnavateli. Zaměstnanec se však může zprostit odpovědnosti zcela nebo z části, jestliže prokáže, že ztráta vznikla bez jeho zavinění (§255 ZP). Rovněž jako u povinnosti nahradit schodek vzniká zaměstnanci podle ustanovení § 259 ZP odpovědnost za ztrátu v plné výši, a to bez omezení.

2.3 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Tento oddíl je zaměřen na odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel odpovídá za škodu i v případě, že neporušil žádnou povinnost, jelikož se jedná o odpovědnost objektivní. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu dělíme na obecnou a zvláštní povinnost. Zvláštní povinnost v sobě zahrnuje:

- náhradu škody nebo nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
- náhradu škody na odložených věcech,

- náhradu škody vzniklou zaměstnanci při odvrácení škody (Bělina a Pichrt, 2017).

2.3.1 Obecná povinnost

Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je podle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce vznik škody, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi nebo porušením právních povinností. Zaměstnavatel odpovídá také zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili zaměstnanci jednající jeho jménem. Zaměstnavatel prakticky odpovídá za každou škodu způsobenou zaměstnanci za podmínek uvedených výše. V případě, že zaměstnavatel dle ustanovení § 270 ZP prokáže, že na vzniku škody se podílí také zaměstnanec, tak se jeho odpovědnost poměrně omezí. Avšak zaměstnavatel se nemůže své odpovědnosti zprostit zcela. Nepodaří-li se zaměstnavateli prokázat, že poškozený újmu zavinil, nemůže se pak dovolávat poměrného omezení náhrady újmy. Ale ve všech situacích zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za vzniklou škodu, jelikož právní úprava této odpovědnosti vychází z předpokladu, že zaměstnavatel musí zajistit svým zaměstnancům takové prostředí, aby neutrpěli újmu v souvislosti s plněním svých pracovních úkolů (Kokešová, 2013).

Je také nutné, v rámci obecné odpovědnosti zaměstnavatele, zdůraznit, že zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou na dopravním prostředku, který použil v souvislosti s plněním pracovních úkolů bez souhlasu zaměstnavatele. Zaměstnavatel neodpovídá ani za škodu, která vznikla na zařízeních, nářadích a předmětech zaměstnance, potřebných pro výkon práce, které použil bez souhlasu zaměstnavatele (Bělina, 2010).

Nyní ke škodě a její úhradě. Zaměstnavatel je vždy povinen zaměstnanci uvést poškozenou věc do původního stavu nebo ji nahradit ve finančních prostředcích. Zaměstnavatel musí hradit skutečnou škodu, ale zaměstnanec může po zaměstnavateli vymáhat i náhradu jiné škody, jestliže byla zaměstnanci způsobena úmyslně. Jiná škoda v tomto případě spočívá v nenastalém zvětšení majetku, které bylo možno očekávat, pokud by ke škodné události nedošlo (Kobliha a kol., 2012).

2.3.2 Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání

V případě odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání se jedná o odpovědnost za výsledek, jelikož není předpokladem vzniku odpovědnosti porušení právní

povinnosti. Jedná se především o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tyto náhrady, včetně náhrad poskytnutých pozůstalým zemřelého zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, odpovídají spravedlivému vypořádání újmy na zdraví nebo smrti (Kokešová, 2013).

Hochman (2005) uvádí, že postižený zaměstnanec nebo jeho pozůstalí jsou povinni prokázat, že došlo u poškozeného zaměstnance ke vzniku újmy na zdraví, nebo že mu byla uznána nemoc z povolání, a to vše vzniklo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. U nemocí z povolání je potřeba získat lékařské posouzení od zdravotnických zařízení. Příslušné zdravotnické zařízení provádí posouzení onemocnění na základě výsledků lékařských vyšetření.

Jelikož se diplomová práce týká pracovních úrazů a jejich odškodnění, tak bude tato problematika následně rozebrána v dalších kapitolách této práce. Především v kapitole 3, kde nalezneme vysvětlení základních pojmů, jako je pracovní úraz a nemoc z povolání a posléze v kapitole 5 s názvem odškodňování pracovních úrazů.

2.3.3 Náhrada škody vzniklá zaměstnanci při odvracení škody

I tuto odpovědnost upravuje ZP a to konkrétně v ustanovení § 266 ZP. Zákoník práce ukládá povinnost zaměstnavateli uhradit zaměstnanci věcnou škodu, která mu vznikla při odvracení škody hrozící zaměstnavateli. Další povinností zaměstnavatele je zaplatit zaměstnanci účelně vynaložené náklady, které zaměstnanec vynaložil ze svého při odvracení škody.

Jak uvádí Kokešová (2013), prevenční povinností každého zaměstnance je jednat tak, aby zaměstnavateli nevznikly škody na majetku, zdraví a životu. Tato kritéria prevenčních povinností vůči zaměstnavateli jsou dále rozšířena v ustanovení § 259 o povinnosti zaměstnance k zásahu při předpokladu hrubé újmy na straně zaměstnavatele, tak aby byla zaměstnancem odvrácena. V takovém případě je povinností zaměstnance, aby zakročil proti hrozící škodě. Nemusí zakročit, jestliže mu v tom brání důležité okolnosti a sám by byl tímto zákrokem ohrožen nebo by byl ohrožen jiný zaměstnanec. Při odvracení škody si zaměstnanec musí počínat způsobem přiměřeným k daným okolnostem. Přiměřenost zákroku je zapotřebí posuzovat ze dvou hledisek. První hledisko je naléhavost s přihlédnutím ke zkušenostem a kvalifikaci zaměstnance. Dalším hlediskem je celková situace v místě zákroku (Hloušková a kol., 2018)

Jestliže zaměstnanec při odvrácení škody současně utrpí škodu na zdraví, půjde o pracovní úraz a tato škoda bude posuzována v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (Šubrt a kol., 2017).

2.3.4 Náhrada škody na odložených věcech

Zaměstnavatel je povinen dle ustanovení § 226 ZP zajistit bezpečnou úschovnu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci nosí do zaměstnání a které si zaměstnanec odkládá na místě k tomu určeném. Základním předpokladem vzniku dle ustanovení § 267 ZP odpovědnosti zaměstnavatele na odložených věcech zaměstnanců je, že věci byly zaměstnancem odloženy při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Bez tohoto předpokladu odpovědnost zaměstnavateli za škodu nevznikne. V těchto případech zaměstnavatel odpovídá za odložené věci v plné výši. Šubrt a kol., (2017) uvádí, že zaměstnavatel za věci, které zaměstnanci do zaměstnání obvykle nenosí a které sám nepřevzal a neuložil do zvláštní úschovy, tak za tyto věci odpovídá jen do částky 10 000 Kč. Zaměstnavatel hradí škodu v plné výši, zjistí-li se, že škoda na věcech byla způsobena jiným zaměstnancem nebo převzal-li zaměstnavatel tyto věci do úschovy. Za takové věci jsou požadovány např. klenoty a jiné cennosti nebo větší obnos peněz. Náhrada 10 000 Kč je pouze limitem pro náhradu u těchto výše zmíněných věcí. V situaci, kdy by měla odložená věc hodnotu např. 14 000 Kč, tak zaměstnavatel musí zaměstnanci nahradit plnou hodnotu věci. Jelikož zaměstnavatel musí vycházet z ceny této věci v době poškození.

Zaměstnanec je povinen nahlásit zaměstnavateli vznik škody bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dne od zjištění vzniku škody (Bělina a Pichrt, 2018).

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům a zaměstnancům povinnosti, aby předcházeli vzniku těmto škodám, které jsou uvedeny v této části práce. K povinnosti zaměstnavatele patří především zajistit zaměstnancům bezpečnost při práci, aby nedocházelo k možným rizikům ohrožení jejich života a zdraví při výkonu práce. Ustanovení § 248 ZP ukládá zaměstnavateli povinnost zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení na zdraví a majetku. Zjistí-li zaměstnanec nějaké závady u zaměstnavatele, tak je jeho povinností učinit opatření k jejich odstranění. Z porušení výše uvedené povinnosti stanovené zaměstnavateli může být vyvozena jeho obecná povinnost

nahradit škodu. K zabránění vzniku škody na svém majetku má zaměstnavatel oprávnění kontroly věcí, které zaměstnanci vnášejí do objektu zaměstnavatele nebo je z objektu odnášejí. Toto právo se popřípadě vztahuje i k provádění osobní prohlídky zaměstnance. Zaměstnavatel může provádět tyto kontroly i prostřednictvím bezpečnostních agentur. Na vedoucího zaměstnance je přenesena kontrolní činnost, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám (Bělina a Pichrt, 2017). Avšak je jen na rozhodnutí zaměstnavatele, jaký systém kontroly v rámci prevence škod na svém pracovišti uplatní.

Povinnost prevenčního opatření má nejen zaměstnavatel, ale i zaměstnanec. Povinností zaměstnance je počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové a nemajetkové újmě. Hrozí-li nějaká škoda nebo nemajetková újma, tak je povinností zaměstnance upozornit nadřízeného zaměstnance, a je-li k jejímu odvrácení neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. Nemusí tak učinit v případě, že mu v tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě blízké osoby. V případě, že zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci potřebné pracovní podmínky, je zaměstnanec povinen tuto skutečnost nahlásit nadřízenému pracovníkovi (Šubrt a kol., 2017). Toto oznámení může být provedeno písemnou nebo ústní formou. Zákoník práce umožňuje, aby se zaměstnanec rozhodl sám, jaká forma pro něho bude přijatelnější. Avšak vždy je lepší preferovat písemnou formu, která slouží jako důkazní materiál.

2.4 Zproštění odpovědnosti

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou zaměstnanci vždy, i když mu nelze prokázat nějaké zavinění. Existují ale okolnosti, za kterých se zaměstnavatel může z části nebo zcela zprostit své odpovědnosti. Tato část práce bude zaměřena právě na tyto okolnosti, které umožňují zproštění.

Zproštění odpovědnosti nahradit škodu vyplývá z ustanovení § 270 zákoníku práce. Částečné zproštění povinností může zaměstnavatel uplatňovat, prokáže-li, že vznik škody a nemajetkové újmy vznikl v případě, že postižený zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění BOZP, ačkoliv byl s nimi řádně seznámen a dodržování těchto pravidel bylo soustavně vyžadováno a zaměstnavatelem kontrolováno. Druhým závažným případem vzniku škody a nemajetkové újmy je skutečnost počínání zaměstnance v rozporu s obvyklým

způsobem chování. Ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy a pokyny k zajištění BOZP, tak jednal lehkomyšlně, i když si byl v rámci své kvalifikace a zkušenosti vědom, že může sobě a ostatním přivést újmu na zdraví (Jouza, 2009).

Dále pak v případě, kdy nastane nemajetková újma nebo škoda z důvodu opilosti postiženého zaměstnance nebo po konzumaci jiných návykových látek (Vysokajová, 2013).

Chládková a kol., (2017) uvádí, že při částečném zproštění povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu nastává situace, kdy je nutné určit část škody nebo nemajetkové újmy, kterou nese zaměstnanec, a to podle míry jeho zavinění. Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci alespoň jednu třetinu škody nebo nemajetkové újmy v případě, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že i když neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP, tak jednal lehkomyšlně, a tak si musel být vědom, že si může přivodit újmu na zdraví. Dojde-li k částečnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, tak posléze hradí zaměstnavatel zaměstnanci jen poměrnou část škody nebo újmy, jelikož je tomuto zaměstnanci náhrada v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání krácena.

Zaměstnavatel se může zprostit své odpovědnosti za škodu, jestliže prokáže, že škoda nebo nemajetková újma byla způsobena ze strany zaměstnance, který ji zapříčinil svým porušením právních nebo ostatních předpisů nebo pokynů k zajištění BOZP, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány zaměstnavatelem (Jouza, 2006). Zaměstnavatel se zproští povinností zcela, když prokáže, že si postižený škodu nebo nemajetkovou újmu způsobil opilostí nebo v důsledku zneužití návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodné události zabránit (Bělina a Pichrt, 2018).

Utrpí-li zaměstnanec pracovní úraz při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí, které přímo ohrožuje život a pokud zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal, tak se nemůže zaměstnavatel zprostit této odpovědnosti. Výjimka je tvořena v situaci, kdy zaměstnanec úmyslně způsobil škodu a při odvrácení této škody utrpěl úraz. I kdyby zaměstnanec škodu zavinil, a to pouze z nedbalosti a při odvrácení škody utrpěl úraz, nemohl by se zaměstnavatel zprostit odpovědnosti, a to ani částečně (Chládková a kol., 2017).

3. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

V této části, která je věnovaná Zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele nalezneme vysvětlení základních pojmů. Základním pojmem je pracovní úraz a nemoc z povolání a s ním související práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, včetně vysvětlení pojmu BOZP a prevence rizik.

Pojištění lze dělit na zákonné a smluvní. Zákonné pojištění vzniká ze zákona na základě vzniku pracovního poměru. Pojistné podmínky jsou dány zákonem, tudíž se neuzavírá žádná smlouva. Smluvní pojištění se dělí na smluvní povinné a smluvní dobrovolné. U smluvního povinného pojištění je zákonem stanovena povinnost uzavřít pojistnou smlouvu (Svejkovský, 2016).

Zákonné pojištění je užito pouze pro jeden druh pojištění, a to pro pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Pozornost bude zaměřena na zákonné pojištění, jelikož souvisí s tématem diplomové práce pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání bylo zavedeno do zákona č. 65/1965 Sb., Zákoníku práce, zákonem č. 37/1993 Sb., s účinností od 1.1.1993. Důvodem pro zavedení této právní úpravy je odškodnění zaměstnanců i v případě neschopnosti zaměstnavatele uhradit škodu (Chládková a kol., 2017). Zákonné pojištění vzniká bez uzavření pojistné smlouvy na základě vzniku pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele. Na existenci pojištění a nároky zaměstnanců na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemá vliv ani případné neplacení pojistného. Dle zákoníku práce je každý zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Toto pojištění se vztahuje jak na zaměstnance, kteří pracují pro zaměstnavatele v pracovním poměru, tak i na ty zaměstnance, kteří pracují na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (Velebová, 1993). Toto pojištění se nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají organizační složky státu. Mezi tyto zaměstnavatele patří: Kancelář Parlamentu nebo Úřad vlády, Český úřad bezpečnosti práce, Česká národní banka. Zákonné pojištění provozují v současnosti dvě pojišťovny: Česká pojišťovna, a.s., a dále pak Kooperativa, a.s. (Chládková a kol., 2017).

Zákonné pojištění je upraveno ve vyhlášce Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Tento předpis ukládá právo zaměstnavateli, aby za něho příslušná pojišťovna nahradila škodu vzniklou zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v rozsahu, v jakém za ní zaměstnavatel odpovídá. Poškozený zaměstnanec nebo pozůstalí mají nárok od pojišťovny např. na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, nárok na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění. U pozůstalých je to nárok na jednorázové odškodnění, nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých.

Zaměstnavatel je povinen platit pojistné, které se vypočítá ze základu stanoveného shodně s postupem pro určení vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti dle zákona č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Základem pro stanovení pojistného je souhrn vyměřovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech zaměstnanců, které v tomto období zaměstnavatel zaměstnával. K výpočtu se používá sazba pojistného, která je závislá na převažujícím předmětu činnosti zaměstnavatele.

V případě vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen zaslat všechny podklady pro odškodnění příslušné pojišťovně, a to zasláním formuláře na hlášení pojistné události. Pojišťovna musí případ posoudit podle příslušných ustanovení zákoníku práce a vyžádat si od zaměstnavatele vysvětlení a případně i doplňující doklady a informace k pracovnímu úrazu. Posléze pojišťovna plní nároky na odškodnění přímo poškozenému zaměstnanci. Po ukončení šetření pojišťovna vyplatí pojistné a oznámí to zaměstnavateli i zaměstnanci dopisem. (Šubrt a kol., 2017). Zaměstnavatelé mohou uplatňovat i další model zákonného pojištění při odškodňování pracovního úrazu. Šubrt a kol., (2017) tvrdí, že tento model spočívá na principu přímé výplaty odškodnění ze strany zaměstnavatele postiženému zaměstnanci a následném požadování refundace vyplacených částek od pojišťovny. Podle ustanovení § 5 odst. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb., nahradil-li zaměstnavatel poškozenému škodu, má právo, aby mu pojišťovna po odečtení případné náhrady vydala to, co by za něj jinak plnila poškozenému. Pojišťovna však nemůže zaměstnavatele nutit do tohoto modelu, jelikož na takový postup nemá právní nárok.

Podle ustanovení § 6 vyhlášky č. 125/1993 Sb., je pojišťovna povinna tyto nároky na odškodnění plnit nejpozději do 15 dnů po skončení šetření nutného ke zjištění rozsahu její povinnosti poskytnout plnění.

3.1 Pracovní úraz

V souvislosti se zákonným pojištěním padly pojmy jako je pracovní úraz a nemoc z povolání. V tomto oddílu budou podrobně rozebrány kritéria, která musí být obsažena při vzniku úrazu, aby zaměstnavatel tento úraz uznal jako pracovní úraz.

Co se týká definice pojmu pracovní úraz, je třeba konstatovat, že zákoník práce neobsahuje přímou definici. Pracovním úrazem je třeba rozumět podle ustanovení § 271 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoníku práce, poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k němu nezávisle na jeho vůli náhlým, krátkodobým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním. V tomto případě hovoříme, že zdraví zaměstnance bylo poškozeno na základě zevních sil (např. pádem břemen) nebo v případě výkonu práce, na niž není zaměstnanec zvyklý, a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem. Nemusí jít vždy výlučně o tělesné zranění, ale o jakékoliv porušení zdraví ve smyslu i psychického porušení (Dandová, 2002). Zajisté je důležité zmínit, že pracovním úrazem není úraz, který nastane při cestě do práce. Naopak mezi pracovní úrazy můžeme zařadit úrazy, jako jsou např. úpal, omrznutí nebo otrava. V případě, že je prokázána souvislost infarktu nebo jiné cévní příhody s náhlým vypětím sil, tak i infarkt myokardu lze považovat za pracovní úraz (Dandová, 2011). Podle Zákoníku práce se pro uplatňování nároku na náhradu za škodu při vzniku pracovní úrazy dělí na smrtelné a ostatní úrazy. Za smrtelný úraz se považuje takové poškození zdraví, na jehož následky postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku zemřel. Naopak ostatním úrazem je poškození zdraví, na jehož následky je postižený v dočasné pracovní neschopnosti. (Kobliha a kol., 2012).

Pracovní úrazy se častěji stávají zaměstnancům, kteří vykonávají fyzickou práci nebo činnost se zvýšeným rizikem vzniku pracovního úrazu. Na rozdíl od pracovníků v kancelářích, kde nedochází k takovému vysokému počtu úrazů, jelikož se nejedná o tak rizikovou oblast.

3.1.1 Plnění pracovních úkolů

Rozhodující pro posouzení, zda se jedná o pracovní úraz, je skutečnost, zda k poškození zdraví nebo smrti zaměstnance došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Detailně je tato problematika propracována přímo v zákoníku práce, a to konkrétně v ustanovení § 273 a § 274 ZP. Přímou souvislost s plněním pracovních úkolů definuje

ustanovení § 274 ZP. Ten uvádí, že se jedná o úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před začátkem práce nebo po jejím skončení. Těmito úkony se rozumí např. převlékání zaměstnance do pracovního oděvu a posléze jeho převlékání do civilního oděvu po skončení směny. Dále mezi přímou souvislost s plněním pracovních úkolů patří lékařské prohlídky nebo různá vyšetření ve zdravotnických zařízeních, kterým je zaměstnanec povinen se podrobit na příkaz zaměstnavatele. Jedná se i o vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Úkony obvyklé v době přestávky na jídlo, který se koná v objektu zaměstnavatele jsou také v souvislosti s plněním pracovního úkolu. Do této kategorie spadá i školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, kterým se sleduje zvyšování odborné připravenosti (Dandová, 2004)

Podle ustanovení § 273 zákoníku práce plnění pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vždy je zapotřebí vyjít z pracovní smlouvy a ze sjednaného druhu práce nebo jiných předpisů stanovených zaměstnavatelem, za kterých byla uzavřena dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, aby se stanovil okruh pracovních povinností zaměstnance. Může se jednat i o činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti (Čermák, 2006). Ale může jít i o vlastní iniciativu zaměstnance, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji zaměstnanec nekoná proti zákazu zaměstnavatele. Tímto se rozumí práce, která nezapadá do pracovní náplně zaměstnance, ale zaměstnanec ji konal v záměru prospět zaměstnavateli. I dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem spadá do této kategorie. Většinou se jedná v tomto případě o sponzorské akce společnosti. Pracovním úkolem se rozumí i činnost, která je předmětem pracovní cesty. Pracovní cestou se rozumí vyslání zaměstnance zaměstnavatelem na výkon práce mimo sjednané místo výkonu práce. Ale za podmínek, že zaměstnavatel vyšle zaměstnance na pracovní cestu na základě dohody (Dandová, 2011).

3.1.2 Přímá souvislost s plněním pracovních úkolů

Přímou souvislost s plněním pracovních úkolů definuje ustanovení § 274 ZP. Ten uvádí, že se jedná o úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před začátkem práce nebo po jejím skončení. Těmito úkony se rozumí např. převlékání zaměstnance do pracovního oděvu a posléze jeho převlékání do civilního oděvu po skončení směny. Dále mezi přímou souvislost s plněním pracovních úkolů patří lékařské prohlídky nebo

různá vyšetření ve zdravotnických zařízeních, kterým je zaměstnanec povinen se podrobit na příkaz zaměstnavatele. Jedná se i o vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Úkony obvyklé v době přestávky na jídlo, který se koná v objektu zaměstnavatele jsou také v souvislosti s plněním pracovního úkolu. Do této kategorie spadá i školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, kterým se sleduje zvyšování odborné připravenosti (Dandová, 2004).

V souvislosti s plněním pracovních úkolů dle ustanovení § 274 ZP nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, popř. vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště do místa vstupu do společnosti nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět (Chládková a kol., 2017).

3.2 Nemoc z povolání

Ani nemoc z povolání nemá zákonem stanovenou přesnou definici. Nemoc z povolání je onemocnění, jejich výčet je obsažen v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Toto nařízení definuje nemoc z povolání jako nemoc, která vzniká zpravidla dlouhodobým působením určitých rizikových faktorů pracovního prostředí. Seznam nemocí je rozdělen do šesti částí, na nemoci z povolání způsobené nepříznivým působením chemických látek, fyzikálních látek, nemoci z povolání týkající se dýchajících cest, plic, pohrudnice a pobřišnice, nemoci z povolání přenosné a parazitární, dále to jsou kožní nemoci a nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.

Zaměstnavatel je povinen podle ustanovení § 105 ZP vést evidenci zaměstnanců s nemocemi z povolání vzniklých na jeho pracovištích a dále eliminovat faktory vyvolávající nemoci z povolání.

Nemoc z povolání má oprávnění určit pouze lékař příslušného zdravotního zařízení. Rozhodnutí je to velice důležité, protože od tohoto rozhodnutí se odvíjí nárok poškozeného zaměstnance.

3.3 Prevence rizik

Ustanovení §102 zákoníku práce vyžaduje, aby společnost a její zaměstnanci na všech stupních řízení identifikovali rizika, zjišťovali jejich příčiny a zdroje, vedli jejich řádnou evidenci a na základě těchto zjištění vyhledávali a hodnotili rizika a přijímali opatření k eliminaci nebo alespoň snížení jejich působení. V BOZP se provádějí dvě posouzení rizik. Jedno pro oblast ochrany zdraví při práci a druhé pro oblast bezpečnosti práce. Vyhledávání a vyhodnocení rizik je součástí BOZP v každé společnosti (Neugebauer, 2016).

V zákoníku práce pojem riziko není blíže specifikováno. Obecně riziko znamená možnost výskytu nebezpečné události nebo situace (pravděpodobnost výskytu) a s ním spojené negativní následky pro život a zdraví zaměstnanců. Riziko je kombinace pravděpodobnosti výskytu úrazu a závažnosti tohoto úrazu, škody, ztrát, rozsahu následků. Riziko má tedy dva prvky. Prvním prvkem je četnost, resp. pravděpodobnost, se kterou se nebezpečná událost vyskytuje. Druhým prvkem jsou její následky. Pracovní riziko se tedy vztahuje k pravděpodobnosti a závažnosti zranění nebo nemoci v důsledku vystavení se nebezpečí. Riziko může být odstranitelné, neodstranitelné, přijatelné nebo nepřijatelné (Novotný, 2015).

Vala (2016) uvádí, že mezi rizika patří všechny zdroje úrazu, průmyslové škodliviny, nadměrné teplo nebo chlad, záření, elektrická energie apod. Pracovní rizika obvykle dělíme na mechanická, fyzikální, chemická, biologická, prach, fyzická zátěž, psychická a zraková zátěž a nepříznivé mikroklimatické podmínky. Jsou dána pracovními podmínkami, pracovním prostředím a vším, s čím zaměstnanec při práci přichází do styku.

Riziko musí být vždy vyhledáno na konkrétním pracovišti společnosti. Při vyhledávání rizik je nutná účast vedoucích pracovníků a zástupců zaměstnanců pro BOZP na posuzovaném pracovišti. Například vyhledání rizik může být provedeno na základě prohlídky pracoviště, při které je využito check-listů. Vždy by měla být stanovena míra rizika. Pouhé stanovení existence rizika nestačí (Neugebauer, 2016). Pod míry rizika se může posoudit, zda riziko je pro zaměstnavatele přijatelné či nepřijatelné. Hranici mezi těmito případy může určovat zvolená metoda posouzení rizika. Ale konečné rozhodnutí je vždy na zaměstnavateli, který je za zajištění BOZP zodpovědný. Při vyhledávání rizik se zohledňují i informace od podřízených zaměstnanců. Jestliže zjistí, že registr rizik, co do rozsahu a hodnocení rizik, neodpovídá skutečnosti na jím svěřených pracovištích, je tyto skutečnosti zapotřebí oznámit bezpečnostnímu technikovi a ten posléze provede aktualizaci registru rizik (Čermák, 2006). Podle ustanovení § 102 ZP zpracovatel ve spolupráci s příslušnými vedoucími

pracovníky by měl též navrhnout možné opatření k odstranění rizika nebo alespoň ke snížení míry rizika na přijatelnou míru. V případě, že není možné riziko odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

Podle ustanovení § 102 odst. 4 ZP o vyhledávání a vyhodnocení rizik a jejich následných opatření musí být vedena dokumentace, tj. protokol o provedení, návrhy opatření a jejich schválení, doklady o realizaci opatření atd. Vyhledávání a vyhodnocení rizik při práci musí být součástí řízení firmy. Pro potřeby aktualizace identifikovaných nebezpečí a hodnocení rizik se provádí jedenkrát ročně.

3.3.1 Příprava a hodnocení rizik

V prvním kroku pro hodnocení rizik Kočí a kol., (2013) uvádí, že se provede příprava na hodnocení rizik. Hodnocení rizik by se měli účastnit všichni zaměstnanci podniku. Je třeba zpracovat plán hodnocení rizik. Tento plán obsahuje především stanovení účelu prováděné analýzy, sestavení časového harmonogramu a strategie hodnocení, jmenování osob, které se budou podílet na zabezpečení přípravy hodnocení, výběr metody pro hodnocení rizika, zavádění výsledků hodnocení rizik do praxe. Důležitým úkonem je zvolení a přijetí strategie a postupu hodnocení rizik, které je součástí přípravy. Její součástí by mělo být stanovení metod identifikace nebezpečí a ohrožení, zvolení způsobu sběru dat, způsob komunikace, postup při hodnocení rizik, dále to jsou metody výpočtu rizika a v neposlední řadě stanovení časového plánu. Opatření musí být formulováno konkrétně a následně je zapotřebí stanovit termín, kdy bude provedena kontrola úkolů.

Pro větší provozy je vhodné jmenovat pro hodnocení rizik pracovní skupiny. Je nevhodné, aby hodnocení prováděl sám zaměstnavatel. To je možné jen v malých společnostech, ale jen za podmínek, že má zaměstnavatel potřebné znalosti. Při výběru osob do skupiny na hodnocení rizik je potřeba vycházet z mnoha zásad. První zásadou je, že skupina pracovníků je lepší než jedinec, protože více hodnotících snižuje subjektivitu hodnocení. V pracovní skupině musí být alespoň jeden pracovník ovládající teorii hodnocení rizik a druhým jedincem musí být člověk, který má znalost technologií a zařízení (Čermák, 2006). Je vhodné volit spíše externí odborníky zajišťující nezávislost posouzení a eliminaci provozní slepoty. Na jednotlivých pracovištích zapojujeme do hodnocení zaměstnance, především vedoucí pracovníky. Pracovníci zúčastnění na hodnocení rizik by měli absolvovat

odbornou přípravu, aby rizika vnímali a poznali, co je při práci ohrožuje, a jak se popřípadě vyhnout následkům (Kočí a kol, 2013).

Dalším základním krokem je prohlídka pracoviště a odhadnutí místa, kde může dojít k úrazu. Posuzují se nejen rizika úrazů, ale i rizika vedoucí k nevhodným pracovním podmínkám, stresu na pracovišti, snižování pracovních výkonů, poruše zařízení. Na pracovišti tedy vyhledáváme to, co může způsobit úraz, na základě předvídání děje události. Zjišťujeme, kdo je nebezpečím ohrožen. Nemusí to být pouze výrobní pracovníci, mohou to být i vedoucí pracovníci (Dandová, 2008).

Ke snížení nebo odstranění některých rizik můžeme, jak tvrdí Kočí a kol., (2013) na základě uvedení zařízení do stavu odpovídajícího předpisům. Zvláště důležité je to u starších strojů a zařízení. Stroje a zařízení musí odpovídat předpisům platným v době uvedení do provozu. Po úpravě stroje podle bezpečnostních předpisů je nutné provést novou identifikaci nebezpečí ve vztahu k novým skutečnostem. Podle použité metody můžeme riziko stanovit různým způsobem. Riziko ovlivňují i další faktory. Tyto faktory mohou být měřitelné nebo neměřitelné. Příkladem měřitelných parametrů je např. rychlost vzniku události, rychlost pohybu, výška, parametry hmotnosti. Mezi neměřitelné parametry spadá zejména rozeznatelnost nebezpečí vzniku úrazu, lidský faktor, úroveň kontrol a údržby, preventivní opatření, kvalifikace obsluhy a vliv prostředí. Způsob stanovení velikosti rizika není předpisy jednoznačně stanoveno. Hodnocení rizika provádíme subjektivně (Čermák, 2006).

Při posuzování bezpečnosti systému hodnotíme, zda je stanovené riziko přijatelné. To, co je pro některou společnost přijatelné riziko, je pro jinou absolutně nepřijatelné. Zjistíme-li, že riziko je nepřijatelné, musíme ihned provést opatření pro jeho snížení (Vala, 2016).

Po provedení výsledků hodnocení rizik je důležité, aby zaměstnavatel o těchto výsledcích informoval své zaměstnance a seznámil je v rámci školení s opatřeními pro ochranu před těmito riziky.

3.4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnanci musí být chráněni před riziky souvisejícími s jejich pracovní činností. Zaměstnavatelé mají už zákonem uloženou povinnost chránit zdraví a bezpečí svých zaměstnanců. Tuto povinnost mohou splnit na základě dodržování politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). V případě vzniku pracovního úrazu se posuzuje, zda byly dodrženy právě všechny tyto zásady týkající se BOZP, jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance. Kvalitní nastavení BOZP ve společnosti umožňuje zaměstnavateli nejen lepší konkurenceschopnost, ale zajistí se především zvyšuje dobré jméno podniku. Proto část tohoto oddílu bude věnována právě zmiňované BOZP.

Oblast bezpečnost a ochrana zdraví při práci BOZP je obor, jehož cílem je jak tvrdí Neugebauer (2016), vytvářet systémy pravidel, které chrání zaměstnance před negativními důsledky života v pracovním procesu. Současná BOZP usiluje o omezení všech negativních aspektů souvisejících s prací jako je např. stres, šikana, nerovné zacházení na pracovišti atd. Neobsahuje pouze pravidla pro ochranu před vznikem pracovního úrazu, ale i před poškozeními, která nejsou na první pohled zjevná a mohou se projevit až po několika letech. V tomto případě mluvíme o nemoci z povolání.

Pravidla týkající se BOZP jsou uvedena v mnoha právních předpisech a interních směrnicích jednotlivých firem. BOZP není tvořena pouze dvěma základními částmi jako je bezpečnost práce a ochranou zdraví při práci, ale také celou řadou dalších oblastí (Jařabáč, 2009). Potvrzuje to i ustanovení § 224 zákoníku práce, které do zajištění bezpečného výkonu práce zahrnuje i zlepšení vzhledu pracovišť, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance.

Zaměstnavatel musí vytvořit svůj systém zajištění BOZP ve své firmě, jenž by měl mít za cíl trvalé zlepšování pracovních podmínek. Zaměstnavatel je povinen podle ustanovení § 102 ZP vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky. Zajištění bezpečnosti je především v jeho zájmu. Principy systémového řízení BOZP nezávisí na velikosti organizace a povaze jejích rizik. Malé organizace s nízkým rizikem v oblasti BOZP nebudou mít tolik práce při jeho zavedení, jako velké organizace s vysokým rizikem, které však disponují s většími finančními prostředky (Čermák 2006). Dále je dobré si uvědomit, že systémové řízení BOZP rozvíjí i firemní kulturu, tedy vztah mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Což se následně pozitivně projeví při zajišťování BOZP na pracovištích. Avšak zaměstnavatel není jediný, který by měl mít zájem na zajištění BOZP.

Podílet se musí i zaměstnanec, jelikož i v jeho vlastním zájmu je chránit své zdraví (Neugebauer, 2016).

Vala (2016) uvádí, že BOZP neslouží jen k ochraně zdraví zaměstnance (před vznikem pracovního úrazu), ale slouží i k ochraně zaměstnavatele, a to zejména před finančními následky, které musí zaměstnavatel v mnoha případech vynakládat. Těmito následky mohou být náhrady mzdy v době nemoci nebo náhrady za sníženou produktivitu práce.

Nikdo nemá právo nutit zaměstnavatele do zajištění BOZP nad rámec právních předpisů. Každý zaměstnanec si musí sám vyhodnotit riziko, zda má zájem pracovat u zaměstnavatele za jim stanovených bezpečnostních podmínek a podle toho se zařídit.

3.5 Povinnost zaměstnavatele

Základní povinností zaměstnavatele v BOZP upravuje zákoník práce. V návaznosti na zákoník práce pak BOZP upravuje celá řada právních a ostatních předpisů. Zaměstnavatel má ze zákona podle ustanovení § 101/1 ZP povinnost zajistit především bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků v každém ohledu ve vztahu k práci. To znamená, že by měl mít ve společnosti zpracované interní předpisy popisující řízení BOZP. Obsah tohoto dokumentu je závislý na mnoha faktorech. Především na rizikovosti a velikosti společnosti. Tato zásada plně koresponduje s ustanovením § 101/5 ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci pro všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na pracovišti. Zásadní povinností zaměstnavatele je nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, které neodpovídají jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Jedná se především o práce s chemickými látkami. Cílem této povinnosti je především skutečnost, aby nedocházelo k pracovním úrazům a nemocem z povolání (Dandová, 2011). Nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců je podle § 101/2 především péče o BOZP. Další povinností zaměstnavatele na úseku BOZP je podle ustanovení § 102/1 organizovat práci, stanovovat a provádět pracovní postupy tak, aby byly dodržovány všechny zásady týkající se bezpečnosti. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli bez ohrožení na zdraví řádně plnit své pracovní úkoly. Zjistí-li zaměstnavatel závadu je povinen učinit opatření k odstranění této závady (Neugebauer, 2016).

Další povinnosti zaměstnavatele jsou uvedeny v ustanovení § 103 zákoníku práce. První zásadou v tomto ustanovení je upozornění, že je třeba zaměstnancům zajistit informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zejména formou seznámení s riziky vždy při přijetí zaměstnance, převedení nebo změně pracovních postupů a technologie. Především je zapotřebí seznámit zaměstnance s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se dotýkají jejich práce. Další povinností zaměstnavatele je zajištění školení zaměstnancům jiného zaměstnavatele, kteří vykonávají práce na jeho pracovišti. Cílem školení je předat pokyny a informace k zajištění bezpečnosti, zejména informace ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci atd. V dalším písmenu ustanovení § 103 ZP je stanoven zákaz používání takového způsobu odměňování, které by vedlo k přetěžování zaměstnanců a tím pádem ohrožení jejich zdraví a bezpečnosti. Mezi další povinnost zaměstnavatele spadá zajištění dodržování zákazu kouření na pracovištích. V neposlední řadě toto ustanovení ukládá povinnost zaměstnavateli, aby soustavně kontroloval dodržování těchto právních předpisů týkajících se BOZP. V souvislosti s tímto ustanovením ukládá ustanovení § 108/5 ZP zaměstnavateli povinnost alespoň jednou za rok provádět prověrky BOZP na všech pracovištích zaměstnavatele a posléze zjištěné nedostatky odstraňovat.

Ustanovení § 102/1 ZP upozorňuje, aby zaměstnavatelé věnovali svým zaměstnancům zvýšenou pozornost zejména formou seznámení s riziky a přijímání opatření k předejitím těchto rizik, které se týkají jejich práce a pracoviště. Jako další povinností dle ustanovení § 102/6 je přijímání opatření pro případ vzniku mimořádných událostí. Mezi tyto události můžeme zařadit např. požáry, havárie, povodně a jiná nebezpečí, která vedou k evakuaci zaměstnanců.

3.6 Práva a povinnosti zaměstnance

Nejen zaměstnavatel má své povinnosti při zajišťování BOZP, ty má i zaměstnanec. Práva a povinnosti upravuje především zákoník práce. V ustanovení § 106/1 zákoníku práce je uvedeno, že zaměstnanec má právo především na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále musí být zaměstnanci dle tohoto ustanovení informováni o rizicích týkajících se jejich práce a informováni o opatřeních na ochranu před jejich působením. Ale velmi důležitou součástí tohoto paragrafu je, že informace musí být pro zaměstnance srozumitelná. Dalším

právem zaměstnance podle ustanovení § 106/2 ZP je oprávnění odmítnout vykonávat práci, která ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob. Právem zaměstnance, které je zároveň i povinností, je podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí (§ 106 ZP).

Samozřejmě na všechny práva zaměstnanců navazují jejich povinnosti. Tyto povinnosti na úseku BOZP, jsou zakotveny v ustanovení 106/4 zákoníku práce. V prvním kroku je nutné, aby každý zaměstnanec dbal o svou bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví ostatních osob, kterých se dotýká právě jednání tohoto zaměstnance. Povinností zaměstnance je účastnit se školení, které zajišťuje zaměstnavatel. Jedná se o školení, které je zaměřené právě na zmiňovanou bezpečnost. Další povinností zaměstnance je podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním, které musí absolvovat v rámci pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec je povinen dodržovat zásady bezpečného chování a stanovené zvláštní předpisy, které jsou ukládány v rámci společnosti. Pro dodržování bezpečnosti na pracovišti je zapotřebí, aby všichni zaměstnanci používali osobní ochranné pracovní pomůcky, dopravní prostředky a dodržovali pracovní postupy. Je zakázáno, aby zaměstnanci požívali alkoholické nápoje nebo jiné omamné látky na pracovištích. Tento zákaz se týká i kouření na pracovištích a v prostorách areálu společnosti. V případě podezření zaměstnavatele, že zaměstnanec požil alkoholický nápoj nebo jiné omamné látky, tak je povinností tohoto zaměstnance se podrobit dechové zkoušce. Jestliže zaměstnanec zaznamená nějakou závadu na pracovišti, která ohrožuje život nebo zdraví jeho a ostatních osob, je povinností zaměstnance oznámit tyto nedostatky a závady na pracovišti svému nadřízenému, aby došlo k jejich zamezení. Mezi další povinnost zaměstnance patří podílení se na odstraňování nedostatků zjištěných kontrolními orgány. Poslední povinností dle ustanovení § 106/4 ZP je povinnost zaměstnance oznamovat pracovní úraz svému nadřízenému, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí nebo oznamovat pracovní úraz, kterého byl zaměstnanec svědkem.

4. Pracovní úraz v podniku

Praktická část mé diplomové práce je rozdělena na dvě oblasti. První oblast se zabývá politikou bezpečnosti ve zvoleném podniku. Druhá část vymezuje postup zaměstnavatele při vyřizování úrazů ve společnosti. V této části mé diplomové práce se budu věnovat konkrétnímu pracovnímu úrazu, který se stal zaměstnanci ve vybrané společnosti. Na základě získaných dat z podniku bude vymezen a analyzován pracovní úraz od jeho vzniku, pojednání, evidenci až po jeho prevenci. Jelikož si zvolený podnik přál zůstat v anonymitě, tak bude tato společnost nazývána XXX, s.r.o. Stejně tak nebudou zveřejněny soukromé údaje týkající se zaměstnance, který si přivodil pracovní úraz, jenž budu zpracovávat.

V úvodu bude představena společnost, na které bude aplikovaná tato diplomová práce. Společnost byla založena v USA, jako výrobce sedacích sestav a dalších dílů pro automobilový a letecký průmysl. Od té doby postupně rostla a vyvíjela se, aby vyhověla měnícím se potřebám průmyslu. Dnes je předním dodavatelem důležitých systémů sedadel a komponentů pro vodiče elektrické energie pro celosvětový automobilový průmysl. Produkty světové úrovně jsou navrženy, konstruovány a vyrobeny týmem 165 000 zaměstnanců v 257 lokalitách. S centrálou sídlící v Americe. Společnost pokračuje v provozování zařízení ve 39 zemích po celém světě. Úspěch společnosti je výsledkem silného odhodlání poskytnout co nejlepší služby světovým výrobcům automobilů tím, že porozumí zákazníkům i spotřebitelům v automobilovém průmyslu.

Diplomovou práci je aplikovaná konkrétně na závod XXX, s.r.o. v České republice. V současné době má 570 zaměstnanců. Společnost je složena ze 3 výrobních procesů výroby elektrických a elektronických součástek:

- Lisovna kovů
- Lisovna plastů
- Montáž

Hlavní vizí společnosti je stát se špičkovým závodem. To znamená stát se závodem se špičkovou technologií a stabilním pracovním prostředím pro zaměstnance. Naplnění vize dosáhne společnost pouze s kvalifikovanými, motivovanými a loajálními zaměstnanci, špičkovou technologií, odbornými znalostmi, prvotřídní kvalitou a na konci snažení bude spokojený zákazník. Strategií společnosti je vzdělávání zaměstnanců ve všech oblastech činností závodu, práce na projektech neustálého zlepšení, znalost a implementace Lean technik

a Six Sigma, využití špičkových technologií v oblasti lisování plastů a montáží. (Interní zdroje podniku).

4.1 Politika bezpečnosti společnosti

Společnost XXX, s.r.o. provádí politiku bezpečnosti na základě svých zpracovaných interních směrnic-Příloha-11- Řízení BOZP. Tyto interní směrnice jsou v souladu s právními předpisy ustanovení Zákoníku práce. Jestliže Zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, účinnost interního předpisu začíná pro zaměstnance se vznikem pracovního vztahu. Interní předpis je závazný nejen pro zaměstnavatele a zaměstnance, kteří jsou k němu v pracovním poměru, ale také pro všechny osoby, které se zdržují na pracovišti. Může se jednat například o návštěvníky, dodavatele atd.

Dle zákoníku práce je povinností každého zaměstnavatele provádět školení svých zaměstnanců v rámci BOZP. Zákoník práce rovněž ustanovuje, aby si společnost stanovila jasná pravidla pro provádění školení. Ideálně na základě vypracovaných vnitřních předpisů. V rámci toho ustanovení si společnosti XXX, s.r.o. vypracovala metodické pokyny-Příloha-11-002 Organizace školení zaměstnanců BOZP, které jsou součástí interní směrnice BOZP.

Zaměstnanci musí při své práci dodržovat veškeré ustanovení předpisů, včetně informací a pokynů zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Z toho důvodu ve společnosti probíhá několik školení. V tomto případě hovoříme o vstupním školení, opakovaném školením a školení pracovníků vybraných profesí.

Zaměstnavatel společnosti zajišťuje, aby se každému zaměstnanci v okamžiku jeho přijetí, přeložení nebo změny rozsahu jeho pracovních úkolů dostalo školení, na kterém dochází k seznámení zaměstnanců s právními a jinými předpisy k zajištění BOZP, požární ochrany (PO) a životní prostředí (ŽP), jež musí při své práci zaměstnanci dodržovat a které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec na pracovišti do styku. Interní pokyn společnosti platí pro všechny zaměstnance, včetně zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou (brigádníci), na zaměstnance agentur práce a mladistvé (dále jen zaměstnanci) ve společnosti XXX, s.r.o. (interní zdroj podniku).

1A. Vstupní školení pro zaměstnance

Organizačně je toto školení zajišťováno personálním oddělením (HR), školení o BOZP, PO a ŽP provádí koordinátor zdraví, bezpečnosti, životního prostředí (HSE koordinátor). Školení je prováděno v den nástupu do pracovního poměru. Výstupem ze školení je záznam v presenční listině, záznam "Záznam o vstupním školení nově přijatého zaměstnance", Adaptační plán a výsledky testového přezkoušení v podobě záznamu. Všechny záznamy ze vstupního školení uchovává personální oddělení (interní zdroj podniku).

1B. Vstupní školení pro vedoucí zaměstnance

Školení pro vedoucí zaměstnance zajišťuje personální oddělení a je prováděno formou on-line školení. Tato školení musí vedoucí zaměstnanci absolvovat do 30 ti dnů od nástupu do pracovního poměru. Výstupem ze školení je elektronický záznam, který je uchován na personálním oddělení. Obsahem vstupního školení je:

- zásady bezpečného chování na pracovišti,
- kategorizace prací,
- zařízení závodní preventivní péče,
- lékařské preventivní prohlídky v souvislosti s výkonem práce,
- seznámení s prostředím, ve kterém bude zaměstnanec pracovat, s pracovními stroji a zařízeními, nástroji a pomůckami,
- seznámení s pracemi, při kterých je potřeba používat osobní ochranné pracovní prostředky, seznámení s použitím těchto ochranných prostředků,
- seznámení s nejčastějšími pracovními úrazy, které se staly na pracovišti v důsledku porušení pracovních předpisů a pokynů BOZP,
- zajištění první pomoci při pracovním úrazu,
- poučení o zákazu vyřazovat z činnosti bezpečnostní zařízení,
- poučení, že obsluhovat stroje nebo jiné zařízení může jen osoba, která je pověřená obsluhou tohoto zařízení,
- poučení o zajištění stroje proti náhodnému spuštění,
- poučení, kde je lékárnička a únikový východ,
- poučení, kde jsou vypínače, vody, elektrického proudu, uzávěry plynu,
- požadavek týkající se pořádku a čistoty na pracovišti,

- upozornění, že je přísně zakázáno konzumovat na pracovišti a v celém areálu alkoholické nápoje,
- poučení o správném oblečení, obutí a zákazu nošení různých předmětů, které při výkonu práce by mohly být příčinou úrazu (interní zdroje podniku).

1. Periodické školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Periodické školení zaměstnanců provádí 1x ročně vedoucí zaměstnanci daného pracoviště. Ověření znalostí je prováděno formou otázek ústně. Záznamy o školení jsou uchovány vedoucími zaměstnanci daného pracoviště. Periodické školení vedoucích zaměstnanců zajišťuje HSE koordinátor 1x za 3 roky osobně nebo externí společností. Osnova školení pro vedoucí zaměstnance je součástí záznamu o školení a je ukládána k presenční listině v kanceláři HSE koordinátor (interní zdroje podniku).

3. Školení zaměstnanců vybraných profesí

Tato školení jsou upravena zvláštními předpisy, vyhláškami a normami české technické normy (ČSN). Za organizaci školení odpovídá HSE koordinátor. Školení provádí externí společnost, u některých školení HSE koordinátor nebo vedoucí zaměstnanci. Kvalifikace školitelů a minimální rozsahy osnov školení jsou dány právními a jinými předpisy. Tato odborná, legislativní školení jsou určena pro vybrané pozice zaměstnanců, případně pro určené zaměstnance dle pracovního zařazení. Záznamy ze školení jsou presenční listiny uložené v kanceláři HSE koordinátora, popř. záznamy z testů ověření znalostí, pokud jsou vyžadovány legislativou či platnými normami. U těchto legislativních školení je v rámci zavedeného korporátního programu 7 klíčů vyžadováno získat zpětnou vazbu od účastníků školení na celkovou efektivitu daného školení. Mohou být použity buď formuláře hodnotící efektivitu školení od externí společnosti, nebo formulář Hodnocení efektivit školení, který je k dispozici v řízené ISO dokumentaci na intranetu společnosti (interní zdroj podniku).

Školení příslušného pracovníka končí ověřením znalostí na základě písemného testu nebo ústního zkoušení. Účelem testu je ověření znalosti zaměstnanců získané při školení BOZP a tím prokázání jejich způsobilost k výkonu práce. Tento test provádí školitel ihned

po skončení školení. Doklad o ověření znalostí předpisů BOZP se ukládá v osobní složce zaměstnance. Hodnocení vědomostí je dvoustupňové, to znamená prospěl či neprospěl.

Jak jsem již zmínila výše, tak interní směrnice BOZP společnosti jsou závazné pro všechny osoby, které se zdržují na pracovišti společnosti, nejen pro zaměstnance. Proto každý jedinec při vstupu do objektu společnosti prochází recepcí, kde je jeho základní povinností se seznámit se systémem bezpečnosti společnosti. Jedná se o dokument s názvem Průvodce pro návštěvníky a dodavatele. Společnost využívá této příležitosti, aby návštěvníkům představila povinnosti, které přijala společnost v oblasti bezpečnosti politiky. Hlavní zásadou bezpečného chování je skutečnost, že se návštěvníci v prostorách společnosti musí pohybovat ve společnosti kontaktní osoby a dodržovat všechny sdělené instrukce a pokyny. Při práci a manipulaci s chemickými látkami a prostředky dodržovat legislativní a předepsané postupy, dbát zvýšené opatrnosti a řídit se dle pokynu v bezpečnostním listu. Při řešení jakéhokoli problému se neprodleně spojit s vedoucím daného pracoviště a informovat HSE koordinátora společnosti. Interní směrnice BOZP společnosti ukládají bezpečnostní pokyny pro návštěvníky. Především se jedná o tyto základní pokyny:

- vstup do výrobních prostor pouze v doprovodu kontaktní osoby společnosti,
- průchod společností jen pro vyhrazených komunikacích,
- respektujte všechna pravidla BOZP a požární ochrany (PO) a bezpečnostní značení,
- pozor, provoz mostových jeřábů a vysoko zdvižných vozíků,
- používejte vždy stanovené osobní ochranné pracovní prostředky,
- nevstupujte do zakázaných a rizikových prostorů společnosti,
- pracovní úraz je vždy nutno ohlásit HSE koordinátorovi a kontaktní osobě,
- zákaz kouření v celém areálu společnosti s výjimkou vyhrazených míst,
- při signálu „Hoří“ se řiďte evakuačními plány a opusťte urychleně budovu,
- zástupce externího dodavatele musí být před zahájením prací proškolen, kontaktní osobou a sepsat smlouvu o vzájemné informovanosti rizik (interní zdroj podniku).

Součástí interní směrnice společnosti je i pracovní řád. V případě vzniku pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je povinností každého zaměstnavatele

seznámit nového pracovníka s pracovním řádem. Součástí pracovního řádu firmy je i informace o odpovědnosti za škodu. I v tomto případě se společnost řídí na základě Zákoníku práce. Pracovní řád ukládá zaměstnanci povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku, ani k neoprávněnému majetkovému prospěchu na úkor zaměstnavatele nebo jednotlivce. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit závady svému vedoucímu. Zaměstnanec nemá povinnost zakročit při jednání směřující k odvrácení škody, brání-li mu v tom důležitá okolnost (interní zdroj podniku).

V případě nebezpečí z prodlení z hrozící škody je zaměstnanec povinen upozornit na ni kteréhokoliv vedoucího zaměstnance zaměstnavatele. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat na základě dohody o hmotné zodpovědnosti, za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, za ztrátu předmětů, které mu byly svěřeny na písemné potvrzení. Byla-li způsobená škoda také porušením povinnosti ze strany zaměstnavatele, je zaměstnanec povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něj odnášejí, tj. tašek, aktovek, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví. Kontrolu vnášených a vynášených věcí do budovy jsou oprávněni provádět všichni vedoucí zaměstnanci a zaměstnanci ostrahy zaměstnavatele od 15:30-7:00 v pracovních dnech a 24 hodin o víkendu. V případě pochybnosti z hlediska ochrany majetku informují ředitele společnosti.

Odpovědnost zaměstnance za škodu se vztahuje na všechny svěřené nástroje a jiné předměty, které zaměstnanec využívá k výkonu práce. Předání nástrojů a jiných předmětů se obvykle potvrzuje na písemném potvrzení o převzetí svěřených předmětů, např. na kartě měřidla.

Dojde-li ke vzniku škody, je příslušný vedoucí zaměstnanec povinen zpracovat zprávu o škodné ustálosti s návrhem na řešení případné náhrady škody úseku, ve kterém škoda vznikla, a předložit jej k projednání škodní komisi. V případě řešení škodné události týkající se osobních měřidel přebírá povinnost zpracovat zprávu o škodné události referent jakosti odpovědný za metrologii. Po projednání ve škodní komisi dohodne příslušný nadřízený zaměstnanec

způsob úhrady požadované náhrady škody se zaměstnancem odpovědným za škodu, a to zpravidla nejpozději do jedno měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá.

Výši škody určuje zaměstnavatel. Uzná-li zaměstnanec svůj závazek nahradit škodu v určené výši a dohodne-li s ním zaměstnavatel způsob úhrady, řídí se odpovědnost za ztrátu svěřených věcí a rozsah náhrady škody dle Zákoníku práce. Pokud zaměstnanec svoji odpovědnost za vzniklou škodu neuzná nebo nesouhlasí se stanovenou výši náhrady škody, předá příslušný vedoucí zaměstnanec veškeré potřebné podklady k zajištění vymáhání náhrady škody řediteli závodu.

Při ztrátě či zničení docházkové karty bude zaměstnanec vyzván k úhradě nákladů ve výši 70 Kč. Míra zavinění u zničené docházkové karty bude posuzována individuálně podle délky používání karty a způsobu opotřebení.

Zákoník práce ukládá odpovědnost i zaměstnavateli za škodu. Zaměstnavatel je povinen svým zaměstnancům zajišťovat takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke vzniku škod. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, při pracovních úrazech a nemocech z povolání, při odvrácení škody, na odložených věcech, které zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi na místě k tomu určeném. Za věci, které do zaměstnání zaměstnanci obvykle nenosí, a které zaměstnavatel nepřevzme do zvláštní úschovny, odpovídá zaměstnavatel jen do částky 10 000 Kč. Převzal-li však zaměstnavatel tyto věci do úschovny, hradí škodu v plné výši. Nárok na náhradu škody zanikne, jestliže zaměstnanec o ní neuvědomil zaměstnavatele bez zbytečného odkladu nejpozději ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Zaměstnavatel se zproští zcela nebo zčásti odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání za podmínek uvedených v ZP.

Vznik škody zaměstnanec ohlásí bez zbytečného odkladu a nejpozději ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl, zpravidla vedoucímu. Při škodě na odložených věcech učiní tento zápis ihned po jejím zjištění. V oznámení zaměstnanec uvede, jaká škoda mu vznikla, jak ke škodě došlo a další údaje důležité pro posouzení případu, zejména údaje týkající se svědků, kteří mohou uvedené skutečnosti dosvědčit (interní zdroje podniku).

4.2 Postup zaměstnavatele při vyřizování pracovního úrazu v podniku

V této části práce je uveden praktický příklad pracovního úrazu, který se přihodil ve společnosti XXX, s.r.o. Následně bude popsán postoj společnosti při řešení tohoto úrazu a jaká zaujala následná opatření. Správný postup při vzniku a evidenci pracovního úrazu může mít značný vliv na následné prokazování odpovědnosti zaměstnavatele a tím i na výši odškodnění pracovního úrazu. Dojde-li k pracovnímu úrazu je zapotřebí správného postupu a evidenci, abychom vytvořili co nejlepší podmínky pro vytváření nároku na náhradu škody.

V souvislosti s pracovním úrazem vznikají zaměstnanci a zaměstnavateli povinnosti. Společnost XXX, s.r.o. stanovuje pravidla a povinnosti při vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání v souladu s §105, ZP, ve znění p. p., s NV č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamů o úrazu, ve znění p. p. a s NV č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění p. p.

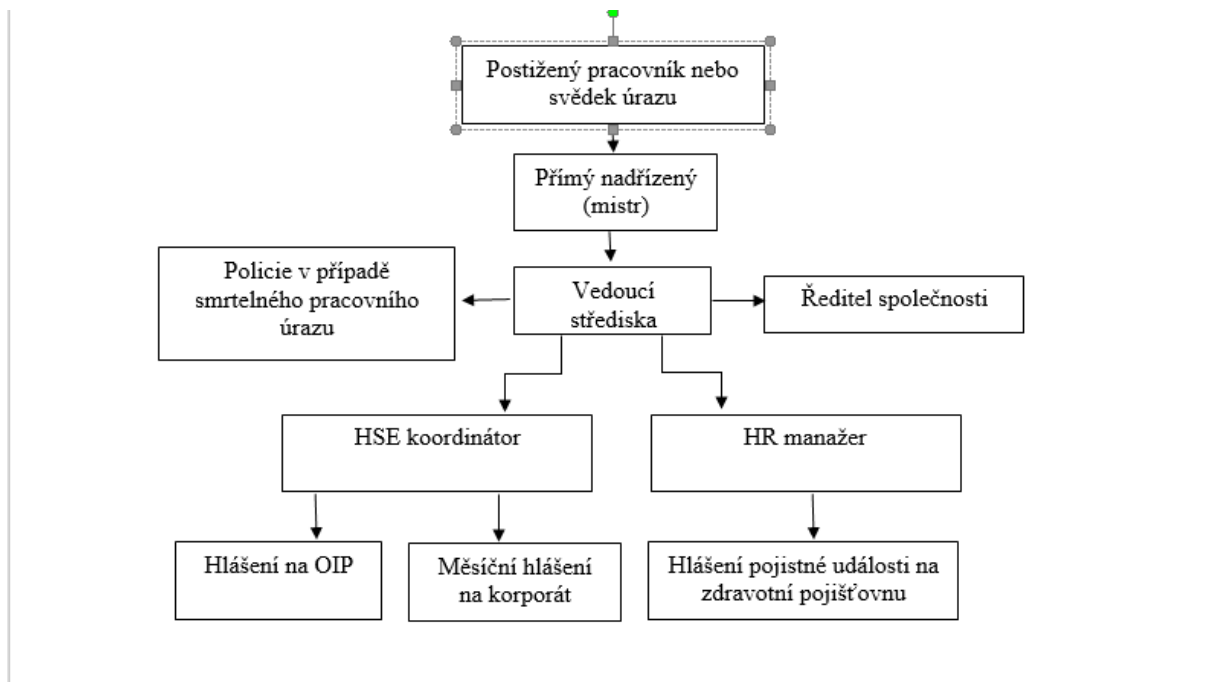
S ohledem na skutečnost, že se v podniku za rok 2017 vyskytovaly úrazy pouze drobného charakteru, jako jsou např. tržné rány a pohmožděny, které si nevyžádaly pracovní neschopnost, bude uveden případ z roku 2016. Dne 11.4.2016 přibližně v 9:00 hod. došlo ve společnosti k pracovnímu úrazu při standardní úpravě formy z nástrojové oceli. Nástrojař na pracovní stůl složil formu, jejíž jednu polovinu musel demontovat tak, aby byl schopen provést úpravu uvnitř formy. Při této demontáži však uvolněná část formy podklouzla po podpěrách formy. Nástrojař se padající část formy snažil zachytit, avšak neúspěšně. Část formy dopadla na poslední článek prseníku pravé ruky a způsobila zlomeninu (interní zdroj podniku).

Při vzniku pracovního úrazu je postižený zaměstnanec (pokud je toho schopen) povinen neprodleně informovat o vzniku pracovního úrazu nejbližší nadřízeného pracovníka. V případě našeho vážného úrazu je nutností vyprostit postiženého pracovníka z místa úrazu, poskytnout mu první pomoc, podle jeho zdravotního stavu a zavolat lékařskou pomoc. Místo úrazu se musí zajistit tak, aby nedocházelo ke zranění ostatních přítomných. Jelikož postižený zaměstnanec není schopen informovat o vzniku pracovního úrazu svého nadřízeného pracovníka, tak provede toto hlášení svědek úrazu. Nejbližší nadřízený postiženého je povinen ihned hlásit úraz:

- řediteli společnosti,
- manažerovi personálního oddělení,
- HSE koordinátorovi (interní zdroj podniku).

Povinnost bezodkladně ohlásit úraz platí pro všechny zaměstnance. V obrázku 4.1 je uvedeno schéma, které popisuje, na koho se má postižený pracovník nebo svědek obrátit při vzniku pracovního úrazu ve společnosti XXX, s.r.o.

Obr. 4.1. – Postup hlášení pracovních úrazů



Zdroj: Interní zdroj podniku

Závod musí mít definován postup, který určuje jednu osobu na směnu a náhradní osobu, které v případě vzniku vážného pracovního úrazu odpovídají za okamžité informování ředitele závodu po provozní linii a po linii manažera personálního oddělení a HSE koordinátora. Odpovědnost je přenesena na mistra směny (interní zdroj podniku).

Po ohlášení úrazů je potřeba zajistit příčiny a okolnosti úrazu. HSE koordinátor a přímý nadřízený postiženého zaměstnance za účasti postiženého zaměstnance (jestliže mu to jeho zdravotní stav dovolí), vyšetří všechny tyto okolnosti vzniku pracovního úrazu a HSE koordinátor sepiše Záznam o úrazu. Místo úrazu se ponechává v původním stavu. S objasněním a šetřením pracovního úrazu je spjato několik kroků. Prvním krokem zaměstnavatele je ohledání místa pracovního úrazu a pořízení jeho popisu a zajištění fotodokumentace. Dále je zapotřebí vyslechnout postiženého, pokud je toho schopen. Musí se zajistit svědci, ale i jiné osoby, které mohou svojí výpovědí přispět k objasnění vyšetřované události. Součástí šetření pracovního úrazu je i prověření příčin pracovního úrazu, tj. posouzení pracovních a technologických postupů, stavů zařízení bezpečnostních opatření, dokumentace zdravotní způsobilosti postiženého, kvalifikaci a informace o školení, které vedou k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (interní zdroj podniku).

Příčinou pracovního úrazu pracovníka společnosti XXX, s.r.o. bylo nedostatečné zajištění formy, před možným pádem. Ze strany zaměstnance nebylo zjištěno porušení předpisů BOZP. Přestože zaměstnanec nezajistil formu, nejednalo se o chybu postiženého, jelikož společnost řádně postiženého zaměstnance neproškolila o právních a ostatních předpisech BOZP vztahujících se k výkonu této činnosti a ani nebyl obeznámen s riziky souvisejících s takovou prací. Za tento pracovní úraz příslušela poškozenému 100 % náhrada za ztrátu na výděлку v průběhu pracovní neschopnosti (interní zdroje podniku).

Dalším krokem je zápis tohoto úrazu. Pracovní úraz, který je s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, je zapsán nejpozději do 5 pracovních dnů od vzniku úrazu do formuláře: „Záznam o úrazu“, který je přílohou č. 1 tohoto předpisu.

Kniha úrazů je dostupná na každém oddělení u lékárničky. Zápis do záznamu o úrazu provádí vždy nadřízený postiženého zaměstnance za jeho přítomnosti a ten má nárok se k zápisu vyjádřit případně doplnit informace o úraze, které tam nadřízený musí zohlednit (interní zdroj podniku).

Bezprostředně po úrazu, musí zraněný podstoupit dechovou zkoušku na přítomnost alkoholu a její výsledek musí být zaznamenán do formuláře metodické pokyny (MP) Příloha-4-Kontroly na alkohol a návykové látky, výsledek kontroly musí být také zapsán do knihy úrazů nebo do Záznamu o úrazu (interní zdroj podniku).

V případě ukončení pracovní neschopnosti po vyhotovení Záznamu o úrazu, je třeba vyhotovit Záznam o úrazu – hlášení změn, do kterého je nutné uvést datum ukončení pracovní neschopnosti. Tento záznam je nutné rozeslat. Záznam o úrazu – hlášení změn je následně rozesílán:

- oblastnímu inspektorátu bezpečnosti práce pro Jihomoravský kraj do 5. dne následujícího měsíce od data úrazu,
- personálnímu oddělení,
- postiženému zaměstnanci,
- kooperativa, a.s. (po skončení pracovní neschopnosti-refundace odškodnění),
- jeden výtisk zůstává u HSE koordinátora (interní zdroj podniku).

Jak již bylo řečeno výše, tak závod musí mít jasně definován postup, který určuje jednu osobu na směnu a náhradní osobu, které v případě vzniku vážného pracovního úrazu odpovídají za okamžité informování ředitele závodu po provozní linii a po linii manažera personálního oddělení a HSE koordinátora. Odpovědnost je přenesena na mistra směny.

Ředitel závodu posléze odpovídá za zahájení příslušných postupů komunikace s HSE vedoucím v Evropě a vedoucím personálního oddělení (HR) divize. V případě nepřítomnosti ředitele závodu odpovídá manažer personálního oddělení nebo další nejvýše zařazený pracovník závodu (interní zdroj podniku).

Pro lepší orientaci poslouží následující obrázek 4.2.

Obr. 4.2. – Provozní linie ohlašování nehod

Pracovní pozice	časový rozpis po vážné nehodě	Informovat nadřízeného pracovníka
Ředitel závodu	Okamžitě	Provozní ředitel
Manažer personálního oddělení	Okamžitě	HSE koordinátor dané země HSE vedoucí v Evropě Vedoucí HR divize
HSE koordinátor	Okamžitě	HSE koordinátor dané země

Zdroj: Interní zdroj podniku

Sdělení se uskuteční telefonicky a bude obsahovat následující informace:

- místo, datum a čas výskytu nehody,
- stručný popis nehody,
- jméno postiženého zaměstnance (zaměstnanců),
- rozsah nehody a diagnóza je-li známa,
- okamžitá nápravná opatření přijatá jako prevence proti opakování nehody,
- informace vztahující se k přítomnosti policie nebo kontaktu se sdělovacími prostředky (interní zdroj podniku).

Každý závod odpovídá za upozornění státních úřadů v souladu s legislativními požadavky. Před informováním úřadů musí vedoucí HSE v Evropě zkontrolovat podrobnosti vzniku úrazu. Jestliže legislativa vyžaduje okamžité informování státních úřadů, ředitel HSE pro Evropu musí být informován neprodleně poté.

Ředitel závodu jmenuje vyšetřovací komisi k vyšetření nehody, která bude definovat všechny přímé příčiny a základní příčiny nehody a identifikuje potřebná nápravná opatření. Musí být vydán plán akcí, HSE koordinátor v zemi anebo vedoucí HSE odpovědný za Evropu toto vyšetřování podpoří a pomůže s ním. Vyšetřovací komise bude odpovídat za zpracování návrhu bezpečnostní výstrahy v angličtině, která bude obsahovat následující údaje a informace. Položky, které musí být uvedeny jsou:

- činnosti, které vedly k nehodě,
- krátký popis nehody,
- obrázky místa nehody pro čtenáře, aby lépe porozuměli okolnostem nehody. Obrázky musí být nadepsány a vysvětlovat co čtenář vidí. Je doporučeno, nepoužívat obrázky zobrazující krev a tváře zaměstnanců,
- analýza příčin zahrnující přímé a nepřímé příčiny,
- nápravné akce včetně bezprostředních a dlouhodobých opatření (interní zdroj podniku).

Koncept bezpečnostní výstrahy zaslat vedoucímu HSE odpovědnému za Evropu nejpozději do 3 pracovních dnů od data nehody. Po kontrole a schválení bude bezpečnostní výstraha distribuována všem kontaktním osobám HSE ve všech závodech v Evropě. Ředitel závodu a manažer personálního oddělení zašle Bezpečnostní výstrahu všem nadřízeným pracovníkům v hierarchii až po viceprezidenta odpovědného za provoz. Cílem je distribuce bezpečnostní výstrahy do 6 pracovních dnů od data nehody.

Ředitel závodu odpovídá za projednání bezpečnostní výstrahy prostřednictvím konferenčního telefonického hovoru během 15 pracovních dnů od data nehody – nejméně s následujícími osobami:

- a) prezident, výkonný provozní ředitel pro Evropu,
- b) ředitel divize,
- c) viceprezident odpovědný za provoz,
- d) viceprezident odpovědný za lidské zdroje,
- e) ředitel divize pro lidské zdroje,
- f) vedoucí HSE pro Evropu,
- g) koordinátor HSE dané země (interní zdroj podniku).

Měsíčně a až do úplné implementace veškerých opatření bude ředitel závodu zasílat za účelem sledování plán akcí nejméně viceprezidentovi pro provoz, koordinátorovi HSE dané země a vedoucímu HSE pro Evropu.

Pokud se na základě vyšetřování ukáže, že nehoda byla způsobena nedodržováním zásad ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, postupů, pravidel nebo legislativních požadavků, bude podle rozhodnutí prezidenta divize zavedeno disciplinární nebo administrativní opatření (interní zdroj podniku).

Po splnění všech kroků při nahlášení a evidenci pracovního úrazu, je povinností každého bezpečnostního technika provést nápravná opatření. Jak už bylo zmíněno výše, hlavním cílem je přijetí opatření proti opakování dalšího úrazu. Při šetření zvoleného pracovního úrazu týkající se nedostatečně zajištěné formy před možným pádem, došel bezpečnostní technik k poznání, že je zapotřebí těchto nápravných opatření:

- spolupráce dvou nástrojařů při demontáži formy,
- vytvoření metodického pokynu pro všeobecnou manipulaci s formami,
- aktualizace registru rizik,
- fixace forem (na střed) na transportních vozících při přejezdu mezi nástrojárnou a lisovnou plastů,
- aretace jednotlivých desek forem ke stolu, pomocí (BSB) fixačních podložek,
- úprava všech forem s distančními podložky tak, aby podložku měla každá deska zvlášť (přímo opatření na pracovní úraz),
- skládání tvaru a forem pouze pomocí jeřábu,
- použití magnetů při sestavování forem (interní zdroje podniku).

V našem konkrétním případě došlo k vážnému pracovnímu úrazu. Ale v některých případech se může společnost setkat i se smrtelným pracovním úrazem. V případě smrtelného pracovního úrazu musí vedoucí správy budov hlásit okamžitě telefonicky, faxem základní údaje o postiženém zaměstnanci na policii a inspektorát bezpečnosti práce pro Jihomoravský kraj (pokud se již nezúčastnil přímo vyšetřování).

Na vyšetření okolností vzniku smrtelných pracovních úrazů jmenuje jednatel společnosti vyšetřovací komisi.

Do 30 dnů po vzniku smrtelného pracovního úrazu zpracuje vyšetřovací komise pověřená ředitelem společnosti na vyšetření okolností vzniku úrazu závěrečnou zprávu. Obsahem zprávy o smrtelném úrazu je:

- popisná část: osobní údaje postiženého-jméno a příjmení, datum narození, bydliště, stav, počet nezaopatřených dětí, zaměstnání, doba zaměstnání v organizaci a školení z bezpečnostních předpisů, případně jiná poučení, zhodnocení kvalifikace, zkušenosti, postihy a přestupky bezpečnosti práce, oprávnění k činnosti,
- úrazový děj: datum, hodina a místo úrazu, podrobný popis úrazu, provozní stav zařízení, průběh první pomoci, lékařský nález, výsledky pitvy apod.,

- rozhovorová část: příčiny úrazu, zavinění - hlavní příčiny úrazu (přímé i nepřímé), zavinění, analýzy postupu a způsobu práce, porušení předpisů, norem apod. Úroveň znalostí předpisů účastníků úrazového děje. Úroveň prevence - posouzení účelnosti kontrolní činnosti, zda byly v minulosti obdobné případy,
- závěrečná část: návrh opatření - opatření technická, organizační, výchovná, návrhy na mimořádná přezkoušení, včetně již provedených opatření s uvedením osob odpovědných za provedení a dodržení stanovených termínů,
- další opatření - oznámení úrazu a pomoc pozůstalým,
- přílohy a zprávy - náčrtky, schémata, fotografie, kopie dokladů o kvalifikaci, školení apod.,
- výsledek projednání ve vedení společnosti,
- vývoj úrazovosti ve společnosti,
- jméno a funkce zpracovatele zprávy, podpis jednatele společnosti, případně statutárního zástupce (interní zdroj podniku).

Po projednání zprávy o smrtelném úrazu odešle zástupce společnosti zprávu na:

- oblastní inspektorát bezpečnosti práce pro Jihomoravský kraj,
- příslušné zdravotní pojišťovně postiženého,
- příslušnému oddělení Policie ČR,
- postiženému, případně pozůstalým (interní zdroj podniku).

5. Odškodňování pracovních úrazů

V rámci každodenního života dochází na pracovištích k úrazům zaměstnanců s následky škody na zdraví. Zaměstnanci mají v těchto případech právo na uplatnění nároku na odškodnění za daný úraz. Odškodnění se uskutečňuje prostřednictvím náhrad. Odškodnění je rozděleno na dvě části, a to na náhradu, na kterou má poškozený zaměstnanec nárok v případě pracovního úrazu nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání. Druhou náhradou je náhrada, která je poskytována při úmrtí zaměstnance.

5.1 Druhy náhrad při pracovním úrazu a nemoci z povolání

Zákoník práce obsahuje výčet náhrad, na které má poškozený zaměstnanec nárok, jestliže utrpěl pracovní úrazu nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání. Povinností zaměstnavatele je poskytnout zaměstnanci takovou náhradu a v takovém rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá. Jedná se o náhrady:

- náhrada za ztrátu na výdělku má dvojí formu – jednak jde o náhradu poskytovanou zaměstnanci po dobu trvání pracovní neschopnosti, jednak o náhradu poskytovanou po skončení pracovní neschopnosti,
- náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- náhrada věcné škody (Hloušková a kol., 2018).

5.1.1 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti je druhem náhrady škody příslušející zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něho byla zjištěna nemoc z povolání (Mikyska, 2010). Náhrada ztráty na výdělku dle ustanovení § 271a odst. 1 ZP činí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a plnou výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší nemocenského.

Dle současné právní úpravy jsou nemocenské dávky poskytovány od patnáctého kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti, které vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ). Tyto dávky přísluší za kalendářní dny až do konce pracovní neschopnosti,

maximálně však 380 kalendářní dnů od vzniku dočasné pracovní neschopnosti dle ustanovení § 26 zákon o nemocenském pojištění (ZNP). Nemocenská je ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu (§ 29 ZNP). Denním vyměřovacím základem (DVZ) se zabývá ustanovení § 18 ZNP. Vyměřovacím základem se rozumí příjem zaměstnance zjištěný z rozhodného období vydělený počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Do tohoto počtu kalendářních dnů se nezahrnují tzv. vyloučené dny (např. kalendářní dny omluvené pracovní nepřítomnosti). Za rozhodné období je považováno období 12 kalendářních měsíců předcházejících měsíci, ve kterém došlo ke vzniku sociální události. Následně se takto zjištěný DVZ upravuje pomocí tří redukčních hranic, které vždy upravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

V prvních čtrnácti dnech kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za pracovní dny. Dle ustanovení § 192 ZP a to pouze za pracovní dny ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku.

Výjimku tvoří první tři pracovní dny, jelikož zaměstnanec, kterému vznikla pracovní neschopnost na základě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu po dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti. V tomto případě vzniká zaměstnanci škoda, která by mu, nebýt pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nevznikla. Z toho důvodu musí být zaměstnancům v době trvání pracovní neschopnosti náhrada škody poskytována i za tyto 3 dny, a to do výše průměrného výdělku před vznikem škody (Chládková a kol., 2017).

Při výpočtu náhrady zaměstnavatel vychází z průměrného výdělku zaměstnance před vznikem škody. Průměrný výdělek se zjistí dle ustanovení § 353 ZP z hrubé mzdy, která byla zúčtována zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v tomto období. Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (Sakslová, 2009). Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní rok (dle § 271 ZP), je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější než období předcházejícího kalendářního čtvrtletí (dle § 354 ZP). Pravděpodobný výdělek se dle ustanovení § 355 ZP použije v případě, kdy zaměstnanec v rozhodném období, před vznikem škody, neodpracoval alespoň 21 dnů. Tento výdělek se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl.

Výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti se tedy počítá tak, že se od součinu daného počtu pracovních dnů dočasné pracovní neschopnosti a průměrného hodinového výdělku za počet zameškaných hodin odečte náhrada mzdy nebo

platu, či odměny, z dohody a dávky nemocenského za celkovou kalendářní dobu trvání pracovní neschopnosti (Vybíhal, 2017).

V případě, že nastane zaměstnanci další škoda, tak při výpočtu náhrady zaměstnavatel vychází z průměrného výdělku zaměstnance před vznikem další škody. Jestliže před touto další pracovní neschopností příslušela zaměstnanci již náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, poskytne zaměstnavatel náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti do výše částky, která by zaměstnanci příslušela, kdyby nebyl neschopen práce (Chládková a kol., 2017).

Výplatu náhrady za ztrátu na výdělku musí zaměstnavatel vyplácet pravidelně jednou měsíčně, jestliže není stanoveno jinak. Zaměstnavatel může provádět v době prvních 14 kalendářních dnů kontrolu zaměstnance, který se nachází v pracovních neschopnosti. Jedná se o kontrolu, zda se zaměstnanec zdržuje v místě pobytu a zda dodržuje dobu povolených vycházek stanovených lékařem. V případě zjištění, že zaměstnanec tyto výše uvedené podmínky porušil, může zaměstnavatel náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout. Totéž platí i v případě, kdy trvání pracovní neschopnosti přesáhlo 14 kalendářních dnů a kdy je zaměstnanci poskytováno nemocenské. V tomto případě provádí kontrolu příslušná správa sociálního zabezpečení (Hloušková a kol., 2018).

5.1.2 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Jestliže následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání není po skončení pracovní neschopnosti obnovena zaměstnanci zcela nebo z části pracovní schopnost a projeví se v jeho ztrátě na výdělku, tak přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (Hochman, 2005).

Tato náhrada se poskytuje podle ustanovení § 271b odst. 1 ZP zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Jestliže zaměstnanec na základě svého zavinění dosahuje menšího, než průměrného výdělku, který dosahují i jiní zaměstnanci vykonávající stejný druh práce u téhož zaměstnavatele, je za výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání považován průměrný výdělek, jehož dosahují tito ostatní zaměstnanci (Mikyska, 2010).

U zaměstnanců, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání, se za výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání považuje výdělek ve výši minimální mzdy (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017).

Pokud zaměstnanec dle ustanovení § 271b odst. 5 ZP odmítne vykonávat práci, kterou mu zajistil jeho zaměstnavatel, přičemž toto odmítnutí nemá žádné vážnější důvody, tak se výpočet náhrady provede jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého by dosáhl, kdyby vykonával tuto zajištěnou práci.

Tato náhrada se zaměstnanci vyplácí nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu (Koopерativa, 2017).

5.1.3 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je poskytována pouze jednorázově. Jedná se o nárok poškozeného zaměstnance, který má charakter nemateriální újmy. Odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění je na základě lékařského posudku, který je zpracován ošetřujícím lékařem poškozeného, a to formou bodového ohodnocení. Hodnota jednoho bodu činí 250 Kč (Hloušková a kol., 2018). O vydání lékařského posudku, jak uvádí Šubrt a kol., (2017) může požádat pouze poškozený zaměstnanec, nebo právnická a fyzická osoba, která za nemateriální újmu zaměstnance odpovídá. Bodové ohodnocení u bolesti se většinou provádí v době, kdy je zdravotní stav poškozeného zaměstnance ustálený. Zatímco u ztížení společenského uplatnění se zpravidla provádí až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví. Po této době už je možné považovat poškození zdraví za trvalé.

Zákoník práce ustanovuje, že tento nárok nezaniká ani v případě smrti zaměstnance a stává se předmětem dědictví (Hloušková a kol., 2018).

5.1.4 Náhrada vynaložených nákladů spojená s léčením

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením vznikají, jak tvrdí Dandová (2002) poškozenému zaměstnanci nad rámec bezplatného zdravotního pojištění. Tyto náklady může uplatnit ten, kdo náklady prokazatelně vynaložil.

Za tyto náklady se považují náklady na léky, lékařské výkony, ale například i na ortopedické pomůcky, které nejsou plně hrazeny z povinného zdravotního pojištění

zaměstnance, a které jsou nezbytné k léčení poškozeného. Může se jednat i o zvýšené náklady spojené s dodržováním diety, která je podmínkou úspěšného léčení zaměstnance. Jedná se i o náklady na cestovné, ať náklady za jízdenky nebo i náklady na pohonné hmoty, jestliže zaměstnanec cestuje do vzdáleného léčebného zařízení (Mikyska, 2010).

Náhrada vynaložených nákladů spojená s léčením není limitována věkovou hranicí, jako je tomu u náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (Hloušková a kol., 2018).

5.1.5 Náhrada věcné škody

Zaměstnavatel je povinen poskytnout náhradu za věcnou škodu zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání. Mikyska (2010) definuje touto náhradou odškodnění jakékoliv škody, která nespadá pod některou z výše uvedených náhrad.

Zpravidla se jedná o škodu na mobilním telefonu, hodinkách, oděvech, obuvi. Náhrada na dopravním prostředku, pokud byl dopravní prostředek použit se souhlasem zaměstnavatele na pracovní cestu. Mezi věcnou škodu můžeme zařadit i škodu spočívající v nákladech, které musí zaměstnanec vynaložit na údržbu domácnosti v souvislosti s tím, že práce, které jsou nezbytné a které do doby škody na zdraví běžně konal, nemůže nadále, bez cizí pomoci, vykonávat. Výše nároku na náhradu věcné škody je v takovém případě stanovena podle ceny vykonávané práce (Šubrt a kol., 2017).

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci v penězích skutečnou škodu, jestliže škodu neodčiní uvedením do původního stavu. Určení výše škody na věcech se vychází z ceny věci v době poškození s přihlédnutím k běžnému opotřebení. Tato náhrada náleží i dědicům zaměstnance (Hloušková a kol., 2018).

5.2 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

V pracovněprávních vztazích nastává situace, kdy má pracovní úraz nebo nemoc z povolání za následek smrt zaměstnance. Zákoník práce v ustanovení § 271g až § 271j stanovuje pro odškodnění těchto událostí několik druhů náhrad, kterými jsou:

- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhrada nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhrada věcné škody.

5.2.1 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Dle Zákoníku práce v ustanovení § 271g odst. 2 přísluší tato náhrada nákladů osobě, která je skutečně vynaložila. Nezáleží tedy na tom, jaký příbuzenský vztah mezi sebou osoby mají. Náklady spojené s pohřbem, kterými se rozumí výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku, cestovní výlohy do částky 20 000 Kč. Dále to jsou výdaje na úpravu pomníku nebo desky a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení.

Zaměstnavatel je povinen uhradit skutečnou výši nákladů. To znamená, že není vázán limitem 20 000 Kč, jestliže byly náklady vyšší. Od nákladů spojených s pohřbem se odečítá pohřebné poskytnuté podle předpisů o nemocenském pojištění. Výše pohřebného je stanovena částkou 5 000 Kč, avšak nárok na něj se poskytuje pouze osobě, která vypravila pohřeb:

- dítěti, které bylo ke dni smrti nezaopatřeným dítětem,
- osobě, která vypravila pohřeb osobě, která byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte (Hloušková a kol., 2018).

5.2.2 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Účelem této náhrady je dle ustanovení § 271h ZP nahradit pozůstalým příjem, který poskytoval zemřelý zaměstnanec osobám blízkým. Pozůstalými se rozumí děti zemřelého zaměstnance, jeho manželka nebo manžel, sourozenci, rodiče a osoby, které spolu žily ve společné domácnosti. Do kategorie pozůstalých nelze zahrnovat pouze osoby, které mají nárok na výživné nebo osoby, které mají nárok na sirotčí, vdovský důchod. Nárok vzniká z hlediska okruhu oprávněných osob na náhradu nákladů i pozůstalé družce zemřelého, pokud s ním žila ve společné domácnosti, jakož i dětem družky, jestliže žily v jejich společné

domácnosti a zemřelý jim výživu poskytoval, i v případě, že výživu těchto dětí jen zlepšoval (Chládková a kol, 2017).

Zákoník práce podle § 271h odst. 2 upravuje přesnou výši poskytované náhrady. Jestliže zaměstnanec před svou smrtí poskytoval výživu jedné osobě, přísluší tomuto pozůstalému 50 % průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí. V případě, že poskytoval výživu dvěma a více osobám, přísluší těmto osobám 80 % tohoto průměrného výdělku.

Náhrada výše nákladů nesmí však překročit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Náhrada se ve většině případů hradí jednou měsíčně (Hloušková a kol., 2018).

5.2.3 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých podle ustanovení § 271i ZP náleží manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti. Výše jednorázového odškodnění pozůstalým činí nejméně 240 000 Kč. Dále odškodnění náleží rodiči, který žil se zemřelým zaměstnancem v jedné domácnosti. V případě, že s ním žil pouze jeden z rodičů, tak přísluší i tomuto rodiči minimálně 240 000 Kč.

5.2.4 Náhrada věcné škody

Náhrady věcné škody přísluší dědicům zaměstnance. Půjde o náhradu za škodu na věcech, a tedy i na dopravním prostředku, jestliže ho zaměstnanec použil při plnění pracovního úkolu se souhlasem zaměstnavatele. Je to taková škoda, která se projevila na majetku poškozeného zaměstnance v době jeho smrti (Chládková a kol., 2017).

5.3 Konkrétní případ odškodnění pracovního úrazu

Zaměstnanec společnosti XXX, s.r.o. na základě pracovního úrazu dne 11. dubna 2016 byl praktickým lékařem uznán práce neschopným a byla mu nařízena domácí léčba. Pracovní úraz se stal zaměstnanci přibližně v 9:00 hodin. Toho dne zaměstnanec odpracoval 3 hodiny. Přičemž celkový týdenní fond pracovní doby v jednosměnném provozu činí 40 hodin týdně. Společnost byla povinna zaslat formulář s hlášením pojistné události spolu se záznamem

o pracovním úrazu příslušné pojišťovně zaměstnavatele, u které je zaměstnavatel zákonně pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Pracovní neschopnost trvala od 11. dubna do 31. května 2016, což je celkem 51 kalendářních dnů. Počet pracovních dnů v tomto období činil celkem 37 dnů.

Pro lepší představu a orientaci v těchto datech uvádím následující tabulku 5.1 a 5.2 zachycující kalendář za měsíc duben a květen roku 2016, ve kterém probíhala pracovní neschopnost zaměstnance.

Tab. 5.1. Kalendář za duben 2016

Duben 2016						
PO	ÚT	ST	ČT	PÁ	SO	NE
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Zdroj: Vlastní

Tab. 5.2. Kalendář za květen 2016

Květen 2016						
PO	ÚT	ST	ČT	PÁ	SO	NE
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Zdroj: Vlastní

Pro stanovení délky trvání pracovní neschopnosti je potřeba si uvědomit následující informace. Pro lepší orientaci poslouží následující tabulka 5.3.

Tab. 5.3. Schéma náhrady mzdy a výplaty nemocenské

Schéma náhrady mzdy a výplaty nemocenské	
1.-3. pracovní den dočasné pracovní neschopnosti	Nenáleží náhrady mzdy ani platu
od 4. pracovního dne - 14. kalendářního dne	Náleží náhrada mzdy (60 % redukováného průměrného výdělku) a vyplácí ji zaměstnavatel
od 15. kalendářního dne	Náleží nemocenská (60 % redukováného vyměřovacího základu), kterou vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016

Z tabulky 4.3. vyplývá, že za první tři dny pracovní neschopnosti od 11.4.2016 do 13.4.2016, nepřísluší zaměstnanci žádná kompenzace. Za období 14.4.2016 do 24.4.2016 přísluší zaměstnanci náhrada mzdy. Ta je poskytována pouze za pracovní dny, kterých je celkem 7. Za zbylý počet dnů pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci dávky nemocenské, což je v tomto případě od 25.4.2016 do 31.5.2016. Nemocenská je poskytována celkem za 37 kalendářních dnů.

5.3.1 Náhrady mzdy

Důležitou veličinou pro výpočet náhrady je stanovení průměrného hrubého výdělku. Jeho výši zjistíme na základě hrubé mzdy a odpracované doby zaměstnance za rozhodné období, kterým je předcházející čtvrtletí, ve kterém došlo k pracovnímu úrazu. Pracovní úraz se stal 11. dubna 2016, tedy ve 2. čtvrtletí roku 2016. Pro náš případ se stává rozhodným obdobím 1. čtvrtletí 2016 (leden, únor, březen).

Hrubá mzda a odpracovaná doba zaměstnance je znázorněna v tabulce 5.4.

Tab. 5.4. Hrubá mzda a odpracovaná doba zaměstnance za rozhodné období

Rozhodné období	Hrubá mzda v Kč	Odpracovaná doba v hod.
Leden, únor, březen	55 779	532

Zdroj: Interní zdroj firmy

Výpočet průměrného výdělku:

- [Průměrný hrubý hodinový výdělek = hrubá mzda za rozhodné období ÷ počet odpracovaných hodin za rozhodné období] (Šubrt a kol., 2017)

Průměrný hrubý hodinový výdělek = $55\,779 \div 532 = 104,85$

- [Průměrný hrubý denní výdělek = průměrný hrubý hodinový výdělek x pracovní doba zaměstnance za den] (Šubrt a kol., 2017)

Průměrný hrubý denní výdělek = $104,85 \times 8 = 838,8$

Výpočet náhrady mzdy vychází z průměrného hrubého hodinového výdělku. Na začátku je zapotřebí jej upravit pomocí tří redukčních hranic, které pro náhradu mzdy za rok 2016 jsou stanoveny v tabulce č. 5.5.:

Tab. 5.5. Výše RH za rok 2016

RH	Pro hodinovou náhradu mzdy
I.	157,68 Kč
II.	236,43 Kč
III.	472,68 Kč

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016

- do výše první RH se započte 90 %,
- z částky PHV přesahující první RH, nejvýše však do druhé RH se započte 60 %,
- z částky PHV představující druhou RH, nejvýše však do třetí RH se započte 30 %,
- k částce, která přesahuje třetí RH se nepřihlíží (ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016).

Pro přehledný výpočet náhrady mzdy bude uvedena tabulka 5.6.

Tab. 5.6. Výpočet náhrady mzdy

Výpočet náhrady mzdy					
Počet hodin pracovní neschopnosti pro náhradu mzdy					56
Průměrný hodinový výdělek (PVP)					104,85
Redukce PHV					
		Do	157,68 Kč	redukce na 90 %, tj.	94,365
Nad	157,68 Kč	Do	236,43 Kč	redukce na 60 %, tj.	0,00
Nad	236,43 Kč	Do	472,68 Kč	redukce na 30 %, tj.	0,00
Nad	472,68 Kč	nezohledňuje se			
Redukovaný PHV					94,365
Náhrada mzdy		56 h	60 %	z 94,365 tj. 56,619 x 56	3 170,664
Náhrada mzdy celkem					3 171 Kč

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016

Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci za 7 pracovních dnů, které vynásobíme denní pracovní dobou, která činí 8 h. Výsledkem máme 56 hodin. Jestliže průměrný hrubý hodinový výdělek zaměstnance činí 104,85 Kč, tak pro redukci bude využita první redukční hranice. Z částky 104,85 Kč vypočteme 90 %. Po provedení výpočtu nám vyjde výsledek 94,365 Kč. Ze zjištěného redukovaného průměrného hrubého hodinového výdělku vypočteme náhradu mzdy, která jak bylo zmíněno již výše se poskytuje ve výši 60 %. Hodinová náhrada mzdy tedy činí 56,619 Kč. Na závěr je zapotřebí pouze vynásobit hodinovou náhradu mzdy počtem neodpracovaných hodin a výsledek musíme zaokrouhlit na celé koruny směrem nahoru. A tak zjistíme, že náhrada mzdy vyplácená zaměstnanci za prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti byla vypočtena ve výši **3 171 Kč**.

Náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti po dobu 14 dnů účtuje zaměstnavatel: MD521 / D331. Podle účtového rozvrhu účtujeme 521 – mzdové náklady a 331 – zaměstnanci.

5.3.2 Nemocenská

Pro výpočet výše nemocenské potřebujeme znát denní vyměřovací základ. Rozhodným obdobím pro stanovení denního vyměřovacího základu je předcházejících 12 kalendářních měsíců, ve kterém došlo k pracovnímu úrazu. V našem konkrétním případě se jedná o rozhodné období od dubna roku 2015 do března roku 2016. Dle informací podniku je celkový výdělek za rozhodné období ve výši 231 268 Kč.

Pro výpočet nemocenské si tedy musíme stanovit denní vyměřovací základ, který je nutný upravit pomocí redukčních hranic. Výše redukční hranice pro výpočet nemocenské za rok 2016 stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (2016):

- 901 Kč pro první redukční hranici,
- 1 351 Kč pro druhou redukční hranici,
- 2 701 Kč pro třetí redukční hranici

Následná tabulka 5.7 zobrazuje postupný výpočet nemocenské.

Tab. 5.7 Výpočet výše nemocenské

Výpočet výše nemocenské					
Celkový počet dnů pracovní neschopnosti					51
Počet dnů placených zaměstnavatelem					14
Počet dnů nemocenské (kalendářních dnů)					37
Celkový příjem za rozhodné období					231 268 Kč
Denní vyměřovací základ					644,20 Kč
Redukce denního vyměřovacího základu (DVZ)					
		Do	901,00 Kč	redukce na 90 %, tj.	579,78 Kč
nad	901,00 Kč	Do	1 351,00 Kč	redukce na 60 %, tj.	0.00 Kč
nad	1 351,00 Kč	Do	2 701,00 Kč	redukce na 30 %, tj.	0,00 Kč
nad	2 701,00 Kč	nezohledňuje se			
Redukovaný DVZ					580 Kč
Nemocenská		37 dnů	60 %	z 580 Kč tj. 348 x 37 dnů	12 876 Kč
Nemocenská celkem					12 876 Kč

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016

Výpočet vyměřovacího základu:

- [Průměrný denní vyměřovací základ = hrubá mzda za rozhodné období ÷ (počet kalendářních dnů za rozhodné období – počet vyloučených dnů)] (Šubrt a kol., 2017)

Průměrný denní vyměřovací základ = $231\,268 \div (366 - 7) = 644,20$ Kč

- [Průměrný měsíční vyměřovací základ = hrubá mzda za rozhodné období ÷ počet měsíců v rozhodném období] (Šubrt a kol., 2017)

Průměrný měsíční vyměřovací základ = $231\,268 \div 12 = 19\,272,33$ Kč

Z průměrného denního vyměřovacího základu, který činí 644,20 Kč vypočítáme 90 %. Na základě toho výpočtu získáme redukovaný denní vyměřovací základ ve výši 579,78 Kč. Nemocenská se jako náhrada mzdy poskytuje ve výši 60 % z redukovaného denního vyměřovacího základu, což činí 348 Kč. Výše celkové nemocenské se vypočte jako součin počtu dnů, za které nemocenské náleží a denní dávka nemocenské. Po těchto výpočtech nám vyjde, že zaměstnanci bylo na dávkách nemocenského vyplaceno celkem 12 876 Kč.

Společnost nemocenskou dávku neúčtuje, jelikož tyto dávky jsou vypláceny OSSZ.

5.3.3 Výše náhrady za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Poškozený zaměstnanec má nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti. Výše této náhrady se vypočte jako:

- [Průměrný výdělek zaměstnance před vznikem škody v důsledku pracovního úrazu – náhrada mzdy – výše nemocenské] (Šubrt a kol., 2017)

Poškozený pracovník byl uznán práce neschopným 11. dubna 2016 a pracovní neschopnost trvala do 31. května 2016. Než došlo k pracovnímu úrazu zaměstnanec odpracoval 3 hodiny. Zbylých 5 hodin, které chyběly do konce pracovní směny už spadají do pracovní neschopnosti. Celkově zaměstnanec zameškal 37 pracovních dnů, což je 301 pracovních hodin.

Výpočet náhrady mzdy za ztrátu na výdělku:

- [Předpokládaný hrubý výdělek = průměrný hrubý hodinový výdělek x počet zameškaných pracovních hodin] (Šubrt a kol., 2017)

Předpokládaný hrubý výdělek = $104,85 \times (5 + 37 \times 8) = 31\,560$ Kč

- [Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti = předpokládaný hrubý výdělek – náhrada mzdy – nemocenská] (Šubrt a kol., 2017)

Náhrada a ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti = $31\,560 - 3\,171 - 12\,876 = 15\,513$ Kč.

Po vypočtení těchto ukazatelů jsme zjistili, že zaměstnanci náleží náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti ve výši 15 513 Kč.

5.3.4 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Poškozený zaměstnanec nemá nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, jelikož po nástupu do práce byl pracovník schopen opět vykonávat svoji práci v plném rozsahu a bez jakýchkoliv komplikací.

5.3.5 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Dle zprávy od ošetřujícího lékaře byl tento pracovní úraz ohodnocen 20 body. Hodnota jednoho bodu činí 250 Kč. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se vypočítá tak, že počet bodů vynásobíme částkou jednoho bodu. Poškozený má tedy nárok na 5 000 Kč.

5.3.6 Náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Zaměstnanec doložil doklad o vystavení lékařského posudku ve výši 150 Kč. Tato částka mu bude následně započtena do odškodnění za pracovní úraz, jelikož tento poplatek spadá do náhrad za účelně vynaložené náklady spojené s léčením. Zaměstnanec neuplatňuje vůči zaměstnavateli žádné další nároky spojené s léčením.

5.3.7 Celkové plnění od pojišťovny

Odškodňování zaměstnance v případě pracovního úrazu provádí smluvní pojišťovna, se kterou má zaměstnavatel povinnost uzavřít smlouvu o zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. V případě vzniku pracovního úrazu zaměstnance, zaměstnavatel funguje jako zprostředkovatel informací mezi poškozeným zaměstnancem a příslušnou pojišťovnou. Zaměstnavatel předává pojišťovně veškeré záznamy o pracovním úrazu, záznamy od lékaře, údaje z mzdové účtárny pro výpočet pojistného plnění. Pojišťovna následně vypočítá toto plnění a odešle přímo na účet zaměstnance, jelikož zaměstnavatel má právo, aby za něho

pojišťovna uhradila škodu vzniklou zaměstnanci při pracovním úrazu v rozsahu, v jakém za ní zaměstnavatel odpovídá.

Celková výše náhrad, kterou vyplatí zaměstnanci pojišťovna, tvoří součet částek uvedených v předchozích bodech práce. V tomto případě se jedná o ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, za bolest a za účelně vynaložené náklady spojené s léčením:

- náhrada za ztrátu na výdělků po dobu PN činí 15 513 Kč,
- náhrada za bolest činí 5 000 Kč,
- náhrada za účelně vynaložené náklady spojené s léčením je ve výši 150 Kč.

Náhrady jako bolestné a náklady spojené s léčením musí být vypláceny v celkové výši a nepodléhají zdanění na rozdíl od částky ušlého výdělků, který je zdanitelný. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti je stanovena v hrubé výši. Předtím než bude vyplacena zaměstnanci, je potřeba z této částky odvést finančnímu úřadu daň z příjmu fyzických osob ve výši 15 %.

Následující tabulka 5.8. zobrazuje výpočet čisté náhrady na výdělků.

Tab. 5.8. výpočet čisté náhrady na výdělků

Výpočet čisté náhrady na výdělků	
Náhrada za ztrátu na výdělků	15 513
Daň odvedená finančnímu úřadu ve výši 15 %	- 2 327
Čistá náhrada za ztrátu na výdělků	13 186

Zdroj: Vlastní

Výpočet čisté výše odškodnění = 13 186 + 5 000 + 150 = 18 336 Kč.

Zaměstnanci tedy náleží celkové odškodnění za pracovní úraz ve výši 18 336 Kč.

Nároky zaměstnance související s pojistným plněním zaměstnavatel neúčtuje, jelikož je toto plnění zasláno pojišťovnou přímo na účet zaměstnance.

Zhodnocení

V rámci této praktické části diplomové práce bylo uvedeno, jak zaměstnavatel společnosti XXX, s.r.o. postupuje při řešení pracovního úrazu a v neposlední řadě, také jak probíhá jeho následné odškodnění. Základem pro to, aby se zaměstnanec mohl domáhat všech náhrad, které mu náleží v případě pracovního úrazu, musí ihned trvat na sepsání tohoto úrazu. Pozdní nahlášení pracovního úrazu zaměstnavateli se nemusí vyplatit. Zejména, pokud je možnost, že si zaměstnanec mohl úraz způsobit doma, či při sportu. Následně by se těžko dokazovalo, že si vyvrtnutý kotník zaměstnanec způsobil uklouznutím na schodišti v práci, a ne při cestě na koncert. Byl-li úraz uznán jako pracovní, nemusí se zaměstnanec bát nárokovat po zaměstnavateli odškodnění. Každý zaměstnavatel je proti pracovnímu úrazu ze zákona pojištěn. Odškodnění není vypláceno zaměstnavatelem, ale pojišťovnou, se kterou má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu o odpovědnosti.

Společnost XXX, s.r.o. je zákonně pojištěna u pojišťovny Kooperativa, a. s. V kompetenci mzdové účetní je vyřizování nároků vyplývajících z pojistných plnění v souvislosti s pracovními úrazy. Odškodňování postiženého zaměstnance může zaměstnavatel buď přímo tím, že peníze pošle zraněnému a náhradu bude až poté uplatňovat na pojišťovně, nebo zaměstnance za pracovní úraz může odškodnit přímo pojišťovna, u které je zaměstnavatel pojištěn. Peníze ale pojišťovna pošle až po dodání potřebných podkladů od zaměstnavatele. Mzdová účetní zasílá Kooperativě společně se záznamem o úrazu následující dokumenty jako např. náhrada za ztrátu na výděлку, lékařem vyplněný posudek o bolestném, ztížení společenského uplatnění, věcnou škodu, účelně vynaložené náklady s léčením, hlášení o pojistné události nebo protokol o projednání celkové náhrady škody.

Co se týče vyplácení náhrady ztráty na výděлку, tak společnost XXX, s.r.o. uplatňuje právě druhý model odškodnění. Povinností zaměstnavatele je vyplácet tuto náhradu měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty. Jenže v praxi se často setkáváme s případem, že zaměstnavatel vyplácí náhradu za ztrátu na výděлку až ve chvíli, kdy zaměstnanec ukončí pracovní neschopnost. Tento postup je prováděn z toho důvodu, že společnost nedokáže určit výši nemocenských dávek. Jakmile poškozený zaměstnanec ukončí pracovní neschopnost, zašle zaměstnavatel Kooperativě potřebné podklady včetně potvrzení o vyplacených dávkách nemocenského od okresní správy sociálního zabezpečení. Vyřízení případu a výpočtu následné náhrady nějakou dobu trvá, a to na úkor zaměstnance. Bohužel se tento postup vyplácení náhrad pojí s jedním nedostatkem. Zaměstnanec nedostává každý měsíc část náhrady za ztrátu

na výdělků, má méně finančních prostředků a časem nemusí být schopen hradit své závazky. Pro vyřešení tohoto problému doporučuji zaměstnanci, aby se se svým zaměstnavatelem domluvil na vyplácení záloh.

Zaměstnanec společnosti XXX si při standardní úpravě formy poranil ruku. Lékařem byl posléze uznán práce neschopným celkem po dobu 37 pracovních dnů. Jak můžeme vidět z výše vypočtené náhrady, zaměstnanci společnosti XXX náleží plnění ve výši 18 336 Kč. Jelikož ze strany zaměstnance nebylo zjištěno porušení předpisů bezpečnosti, zaměstnanci příslušela 100 % náhrada za ztrátu na výdělků. Na základě tohoto úrazu, zaměstnanec uplatnil nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, náhradu za bolest a náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením v souvislosti s doložením dokladu o vystavení lékařského posudku. Jako velmi pozitivní jev hodnotím zvýšení náhrady za bolest, kdy se nynější hodnota jednoho bodu zvedla na 250 Kč, což je o 130 Kč více než v předchozích letech, dokud nevstoupilo v účinnost nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

Podle mého názoru poškozený zaměstnanec mohl uplatnit po zaměstnavateli více nároků za náhradu nákladů souvisejících s tímto úrazem. Jelikož postižený zaměstnanec utrpěl zlomeninu prstu a byl v domácí neschopnosti, musel pravidelně dojíždět na kontroly do zdravotnického zařízení. Ať už zaměstnanec cestoval do zdravotního zařízení městskou hromadnou dopravou nebo svým automobilem, má nárok na proplacení cestovních náhrad za jízdenky nebo pohonné hmoty. Zaměstnanec má ze zákona nárok na uplatnění náhrady za doplatky na léky, které musel užívat v souvislosti s pracovním úrazem.

Zde vzniká otázka, proč poškozený zaměstnanec výše uvedené nároky na náhradu škody u svého zaměstnavatele neuplatnil. Je možné, že zaměstnanci nemají ani povědomí o tom, na jaké náhrady škody v souvislosti s pracovním úrazem mají nárok. Bohužel ve většině případů si poškození pracovníci neuchovávají potřebné doklady související s náhradou např. doplatek za léky nebo za jízdné, bez nichž nemohou po zaměstnavateli tyto náhrady nárokovat.

Poškozený zaměstnanec má ze zákona nárok i na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Jelikož poškozený zaměstnanec společnosti XXX, s.r.o. byl schopen po nástupu do práce nadále vykonávat práci v plném rozsahu a bez jakýchkoliv komplikací, zaměstnavatel se zprostil odpovědnosti za tuto náhradu.

I v případě pracovní neschopnosti v souvislosti s pracovním úrazem musí zaměstnanec dodržovat své povinnosti. Jednou z těchto povinností je léčebný režim. Chodí-li zaměstnanec v době pracovní neschopnosti kamkoliv a kdykoliv a nezajímají ho povolené vycházky, může v takovém případě pracovníkovi za nedodržení povinnosti hrozit i rozvázání pracovního poměru. Kontrola na zaměstnance může přijít kdykoliv, a to ze strany zaměstnavatele,

tak okresní správy sociálního zabezpečení. V případě, že kontrola nezastihne pracovníka na uvedené adrese, nalezne pracovník ve schránce lístek o této provedené kontrole. V zájmu zaměstnance je, aby se co nejdříve ozval zaměstnavateli nebo OSSZ a oznámil důvody své nepřítomnosti. Pokud zaměstnanec nebude schopen objasnit důvody své nepřítomnosti, může zaměstnavatel uložit trest v podobě snížení nebo úplného odebrání nemocenských dávek. Proto je zapotřebí, aby zaměstnanci dodržovaly všechny povinnosti vyplývající ze zákona. Zaměstnanec uvedené společnosti dodržel všechna tato nařízení, tudíž nebylo zapotřebí jakkoliv krátit výši uvedených náhrad spojených s pracovním úrazem.

Závěrem je důležité zmínit, že zaměstnanec musí uplatňovat své nároky co nejdříve, přistupovat k situaci aktivně a výši náhrady škody projednat se zaměstnavatelem z vlastní iniciativy a bez zbytečného odkladu po jejím vzniku.

6. Závěr

Pracovní úraz je velmi nepříjemná událost. Avšak událost, se kterou je nutno počítat a která neodmyslitelně patří ke každému druhu práce. Obzvláště práce ve výrobě. Při pracovním úrazu jde nejen o značné náklady na léčení a odškodnění, ale zejména o životy a zdraví osob. Pro eliminaci vzniku tohoto problému může společnost využívat různých prostředků, jako například snaha o dodržení jednotlivých požadavků právních a ostatních předpisů nebo zavedením systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Z tohoto důvodu management společnosti XXX, s.r.o. vyhlásil politiku řízení BOZP, která vychází ze záměrů organizace a slouží jako nástroj pro stanovování cílů BOZP a následné kontroly jejich plnění. Společnost dbá na to, aby poskytovala všem zaměstnancům bezpečné a zdravé pracovní prostředí. Rovněž očekává od všech svých zaměstnanců, aby se plně zapojili a angažovali do procesu neustálého zlepšování činnosti v rámci bezpečnosti, nejen při vlastní ochraně bezpečnosti a zdraví, ale i při ochraně všech osob, kterých se jeho jednání bezprostředně dotýká. Vedení podniku proto jmenovalo komisi ze svých pracovníků. Komise jedná 1x měsíčně, radí se a následně předává zápisy z jednání k projednání zajištění úkolů v oblasti BOZP vedení společnosti. Komise projednává návrhy, připomínky a podněty týkající se systému BOZP, které obdrží od zaměstnanců společnosti, či jejich vedoucích pracovníků a v tomto směru implementuje a zajišťuje vhodná opatření. Společnost poskytuje všem zaměstnancům potřebné informace pro uplatňování a zlepšování BOZP.

Cílem diplomové práce bylo vymezit a analyzovat oblast pracovního úrazu od jeho vzniku, projednání, evidenci, prevenci až po jeho odškodnění, a vše aplikovat na konkrétním příkladu pracovního úrazu, který se přihodil u vybrané společnosti XXX, s.r.o. V této práci je uveden konkrétní postup zaměstnavatele při řešení pracovního úrazu a jeho následného odškodnění.

Společnost má na základě interní směrnice BOZP stanovený přesný postup při vzniku pracovního úrazu. Jak je uvedeno v této práci, pokud přeci jen dojde k pracovnímu úrazu, podnik nepřistupuje k problému pasivně, naopak se mu snaží aktivně čelit. Převzal veškerou zodpovědnost a postupoval přesně podle nařízení BOZP společnosti.

Tento cíl byl splněn na základě interní směrnice řízení BOZP společnosti a také zpracováním pracovního úrazu, který se ve společnosti přihodil v roce 2016 a výpočtem přesného odškodnění, které zaměstnanci náleží.

Je zřejmé, že BOZP patří mezi prvořadé priority společnosti XXX, s.r.o. Společnost poskytuje všem návštěvníkům při vstupu do budovy dokument s názvem Průvodce

pro návštěvníky a dodavatele, ve kterém je seznamuje se všemi bezpečnostními pravidly. Zaměstnavatel zajišťuje, aby se každému zaměstnanci v okamžiku jeho přijetí, přeložení nebo změny rozsahu jeho pracovních úkolů dostalo školení, na kterém dochází k seznámení zaměstnanců s právními a jinými předpisy k zajištění BOZP, jež musí při své práci dodržovat, a které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce a vztahují se k rizikům, s nimiž mohou přijít zaměstnanci na pracovišti do styku.

Společnosti si dobře uvědomuje, že bezpečnost a ochrana zdraví osob při práci je základem odpovědného chování celého podniku.

Pracovní úraz je pro zaměstnavatele velmi negativní zkušenost. Zaměstnavatel nese pracovní úraz velmi nelibě, jelikož je s ním spojeno mnoho úskalí a zbytečně vynaložené náklady. Největší část nákladů a ztrát plynoucích z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nese právě zaměstnavatel. Pokud se v podniku přihodí pracovní úraz a poškozený pracovník zůstává v dlouhodobé pracovní neschopnosti, zaměstnavateli nastává zásadní problém. Zaměstnavatel musí zajistit náhradu stejně kvalifikovaného pracovníka na danou pozici, aby mohla plynule pokračovat činnost související s těmito výrobními procesy. V této situaci má zaměstnavatel pouze dvě možnosti. První možností je, že na tuto pozici převede zaměstnance z jiného oddělení se stejnou nebo podobnou kvalifikací. To lze pouze za podmínek, kdy tento pracovník může přerušit na určitý čas činnost na svém pracovním úseku. Druhou možností je najmout nového zaměstnance. Tato varianta je pro společnost velmi náročná jak z finančního hlediska, tak i času. V souvislosti s přijetím nového pracovníka rostou zaměstnavateli opět náklady. Náklady spojené se vstupní lékařskou prohlídkou, se zaškolením, náklady na pracovní oděv a v neposlední řadě také za mzdu, která zaměstnanci náleží za vykonanou práci.

V současné době se trh práce potýká s nedostatkem pracovních sil. V důsledku toho je velmi obtížné sehnat stejně kvalifikovanou osobu s odbornými znalostmi a zkušenostmi, které jsou pro danou pozici nezbytné. Jestliže firma nezajistí náhradu za zraněného pracovníka, nebude schopna plnit své závazky vůči svým zákazníkům a přijde tak o sjednané zakázky a o zisky plynoucích z těchto zakázek. Dále bude muset zaměstnavatel uhradit sankce spojené s nedodržením stanovených podmínek vůči zákazníkovi a v neposlední řadě dojde k poškození dobrého jména společnosti.

Proto je velmi důležité, pokud možno pracovním úrazům předcházet a vynakládat dostatek finančních prostředků pro jejich eliminaci. Po vyšetření konkrétního pracovního úrazu bylo zapotřebí bezpečnostním technikem zajistit zpětné provedení vyhodnocení rizik a následně navrhnout nápravná opatření proti opakování dalšího úrazu.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

- [1] BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- [2] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.
- [3] ČERMÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: Eurounion, 2006. ISBN 80-7317-051-5.
- [4] DANDOVÁ, E. *Náhrada při pracovních úrazech a nemoci z povolání*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství PROSPEKTRUM, 2002, 312 s. ISBN 80-7175116-2
- [5] DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-007-6.
- [6] DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. 2. opr. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-374-4.
- [7] DANDOVÁ, Eva. *Evidence pracovních úrazů - nařízení vlády č. 201/2010 Sb.* Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-654-7.
- [8] HLOUŠKOVÁ P. a kol., *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.2.2018*. 11. aktualizované vydání. Olomouc: nakladatelství ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-115-4.
- [9] HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce: komentář, judikatura*. Praha: Linde, 2005, 84 s. (s. 11) ISBN 80-86131-60-2.
- [10] CHLÁDKOVÁ, Alena a kol. *Mzdy 2017: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2017*. 14. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-542-0.
- [11] JAŘABÁČ, Karel. *Krok za krokem v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci s poznatky z praxe*. Ostrava: Montanex, 2009. ISBN 978-80-7225-303-6.
- [12] KOBLIHA, I. a kol. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona*. Praha: Leges, 2012. 390 s. ISBN 978-80-87212-97-4.

- [13] KOČÍ, Miloslav a kol. *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*. Olomouc: ANAG, c2013. ISBN 978-80-7263-834-5.
- [14] KOKEŠOVÁ, Marilla. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. ISBN 978-80-905247-8-1.
- [15] MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání: k 1.1.2010*. 4. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2010. ISBN 978-80-7263-569-6.
- [16] NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-106-4.
- [17] NOVOTNÝ, Karel. *Lexikon BOZP pro provádění kontrolní činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle právních předpisů a technických norem*. Brno: ROVS, 2015. ISBN (Kroužková vazba).
- [18] SAKSLOVÁ, V a kol. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, 154 s. ISBN 978-807-0419-953
- [19] SVEJKOVSKÝ, Jaroslav a kol. *Zdravotnictví a právo*. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-619-7.
- [20] ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2016*. 26. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 623 s. ISBN 978-80-7263-990-8.
- [21] VELEBOVÁ, Eva. *Smluvní a zákonné pojištění*. Praha: Linde, 1993. ISBN 80-85647-13-3.
- [22] VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2017: praktický průvodce*. Dvacáté vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0426-0.
- [23] VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 616

Odborné časopisy

- [1] JOUZA, Ladislav. Kdy zaměstnavatel nehradí škodu za pracovní úraz? *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2009, č. 1-2, s. 10-15.
- [2] JOUZA, Ladislav. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání: *Bulletin advokacie*, 2006, č. 3, s. 35-39

Elektronické dokumenty

- [1] KOOPERATIVA POJIŠŤOVNA, A. S. *Řešení škod u zákonného pojištění zaměstnavatele* [online]. 2017 [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <<http://www.koop.cz/reseniskod/zakonne-pojisteni-zamestnavatele>>.
- [2] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2016* [online]. 2016b [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/11580>>.
- [3] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2016* [online]. 2016a [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/11584>>.
- [4] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nemocenské pojištění v roce 2017* [online]. 2017a [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/7>>.
- [5] TOMEK, Vratislav. *Náhrada škody a nový občanský zákoník v roce 2015* [online]. 2015 [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/nahrada-skody-a-noz-pravo.aspx>

Právní předpisy:

- [1] Ustanovení § 1 vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb., ze dne 5. dubna 1993, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. In: Sbírka zákonů České republiky. 1993, částka 34. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2678>
- [2] Ustanovení § 5 zákona č. 589/1992 Sb., ze dne 20. listopadu 1992, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České a Slovenské

federativní republiky. 1992, částka 118. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2641>

[3] Zákon č. 40/1964 Sb., ze dne 26. února 1964, občanský zákoník. In: Sbírka zákonů Československé socialistické republiky. 1964, částka 19. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=1257>

[4] Zákon č. 187/2006 Sb., ze dne 14. března 2006, o nemocenském pojištění. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 64. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4910>

[5] Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>

Seznam zkratk

BOZP bezpečnost a ochrana zaměstnanců při práci

ČSN česká technická norma

HSE health, safety and environment = zdraví, bezpečnost, životní prostředí

MP metodické pokyny

OSSZ okresní správa sociálního zabezpečení

PO požární ochrana

S.R.O. společnost s ručením omezeným

Sb. sbírka

ZNP zákon o nemocenském pojištění

ZP zákoník práce

ŽP životní prostředí

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....
jméno a příjmení studenta